

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA
CENTRO DE PESQUISAS E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**BALANÇO SOCIAL E DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO:
INSTRUMENTOS DE INFORMAÇÃO E DE ANÁLISE DE DESEMPENHO
EMPRESARIAL**

Autora: Valéria Gorni Loos

**Projeto Técnico apresentado à
Universidade Federal do Paraná para
obtenção de título de Especialista em
MBA em Finanças Corporativas.**

Orientador: Dr. Vilson José Masutti

**Curitiba
2005**

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	4
APRESENTAÇÃO.....	5
1 INTRODUÇÃO.....	6
1.1 OBJETIVO DO PROJETO.....	7
1.2 JUSTIFICATIVAS.....	7
1.3 METODOLOGIA.....	7
2 REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA.....	8
2.1 A CONTABILIDADE E SUAS DEMONSTRAÇÕES.....	8
2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA.....	12
2.3 HISTÓRICO DO BALANÇO SOCIAL.....	16
2.4 CONCEITOS E OBJETIVOS DO BALANÇO SOCIAL.....	18
2.5 METODOLOGIA PARA IMPLANTAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL.....	20
2.6 ESTRUTURA DO BALANÇO SOCIAL.....	26
2.6.1 Base de Cálculo.....	27
2.6.1.1 Receita Líquida.....	27
2.6.1.2 Resultado operacional.....	28
2.6.2 Indicadores Sociais Internos.....	30
2.6.3 Indicadores Sociais Externos.....	32
2.6.4 Indicadores Ambientais.....	33
2.6.5 Indicadores do Corpo Funcional.....	34
2.6.6 Informações Relevantes ao Exercício da Cidadania Empresarial.....	36
2.6.7 Outras Informações.....	38
2.7 AUDITORIA DO BALANÇO SOCIAL.....	38
2.8 DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO.....	40
2.8.1 Elaboração da DVA.....	44
2.8.1.1 Receitas.....	46
2.8.1.2 Insumos Adquiridos de Terceiros.....	46
2.8.1.3 Retenções.....	46
2.8.1.4 Valor Adicionado Recebido em Transferência.....	46
2.8.1.5 Distribuição do Valor Adicionado.....	47

3	COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA – COPEL.....	50
3.1	HISTÓRIA DA EMPRESA.....	50
3.2	HISTÓRICO DA ORIGEM DA COPEL.....	53
4	ESTUDO DE CASO: COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA COPEL.....	55
4.1	ANÁLISE DO BALANÇO SOCIAL ANUAL.....	55
4.2	ANÁLISE DA DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO.....	61
5	CONCLUSÃO.....	66
	ANEXO A: RELATÓRIO DE DESEMPENHO SÓCIOAMBIENTAL DA COPEL.....	68
	ANEXO B: BALANÇO SOCIAL DA COPEL.....	86
	ANEXO C: DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO DA COPEL.....	90
	ANEXO D: BALANÇO PATRIMONIAL DA COPEL.....	92
	ANEXO E: DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO DA COPEL.....	94
	ANEXO F: RESOLUÇÃO N.º 444/2001 - ANEEL.....	95
	ANEXO G: MODELO DE BALANÇO SOCIAL ANUAL DO IBASE.....	97
	REFERÊNCIAS.....	99

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – BASE DE CÁLCULO DO BALANÇO SOCIAL ANUAL.....	55
TABELA 2 – INDICADORES SOCIAIS INTERNOS.....	56
TABELA 3 – INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS.....	57
TABELA 4 – INDICADORES AMBIENTAIS.....	58
TABELA 5 – INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL.....	59
TABELA 6 – INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL.....	60
TABELA 7 – DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO.....	61
TABELA 8 – DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO.....	63

APRESENTAÇÃO

Embora a obrigação primeira das empresas seja a obtenção de lucros, elas podem, ao mesmo tempo, contribuir para o cumprimento de objetivos sociais e ambientais, incorporando, voluntariamente, na sua gestão e nas suas operações, a responsabilidade social.

As empresas que optam por uma gestão socialmente responsável, necessitam de instrumentos que as auxiliem na análise de desempenho das ações sociais e que forneçam informações para a tomada de decisões.

Este trabalho estuda o Balanço Social e a Demonstração do Valor Adicionado (DVA), demonstrações contábeis que auxiliam a administração e a difusão das práticas socialmente responsáveis.

Estes relatórios são consequência de um consenso global quanto ao tipo de informação a fornecer, ao seu formato, bem como à confiabilidade do processo de avaliação e auditoria.

Por serem novas demonstrações, há a necessidade de oferecer subsídios para aqueles que necessitem ou desejem conhecê-las e utilizá-las.

Para facilitar o entendimento sobre o assunto, optou-se por apresentar um estudo de caso em que se fez comentários e análises do Balanço Social e da DVA da Companhia Paranaense de Energia – Copel, empresa estatal, com sede na cidade de Curitiba, com atuação no Estado do Paraná.

Não se pretendeu com este trabalho esgotar o assunto, mas estimular e orientar àqueles que planejem desenvolver práticas socialmente responsáveis em suas empresas.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente fala-se muito em responsabilidade social, mas pouco se conhece o que as organizações têm feito socialmente. É necessário que haja a conscientização dos empresários para a divulgação de suas ações sociais e ao mesmo tempo há a necessidade de auxiliar a sociedade a compreender estas informações.

O objetivo deste trabalho é estudar o Balanço Social no Brasil, a partir dos anos 80, quando foi realizado o primeiro documento brasileiro do gênero, apresentar sua finalidade, interpretação, bem como uma metodologia para implementá-lo. Objetiva-se, também, estudar a Demonstração do Valor Adicionado (DVA), demonstração contábil aprovada pelo Conselho Federal de Contabilidade em 21.01.2005, cujas informações também são parte integrante do Balanço Social.

Este trabalho encontra-se dividido em cinco capítulos. O primeiro capítulo e o quinto são, respectivamente, a introdução e a conclusão. O segundo capítulo corresponde à revisão teórico-empírica. No terceiro capítulo é apresentada a empresa objeto do estudo de caso que é desenvolvido no quarto capítulo.

O segundo capítulo está dividido em oito seções. Na primeira seção faz-se um pequeno histórico da contabilidade e são apresentadas as suas demonstrações. Na segunda, são expostos conceitos e argumentos sobre a responsabilidade social corporativa, para então, na terceira seção, iniciar-se a abordagem sobre o Balanço Social, informando como este relatório teve início no Brasil e no mundo. Na quarta seção, são apresentados os conceitos e os objetivos do Balanço Social, bem como algumas possibilidades de utilização deste valioso instrumento. Na quinta seção, é sugerida uma metodologia para implantação do Balanço Social e na sexta é apresentada sua estrutura. Na sétima seção explana-se sobre a auditoria do Balanço Social. Na oitava seção são apresentadas a DVA, sua estrutura e orientações quanto a sua elaboração.

Na conclusão, apresentam-se algumas das constatações feitas ao longo do desenvolvimento do trabalho.

1.1 OBJETIVO DO PROJETO

O objetivo deste trabalho é apresentar o Balanço Social e a Demonstração do Valor Adicionado como importantes instrumentos de informações e de auxílio à gestão das empresas que pretendam utilizar práticas socialmente responsáveis, bem como apresentar uma metodologia que poderá auxiliá-las na implantação do Balanço Social, independentemente do seu porte e setor de atuação.

1.2 JUSTIFICATIVAS

O Balanço Social e a DVA são temas novos que necessitam estudo e divulgação para serem compreendidos pelo empresariado e pela sociedade, e desta forma possam ser atingidas as suas finalidades.

1.3 METODOLOGIA

A pesquisa para elaboração do trabalho baseou-se na metodologia teórico-bibliográfica e como fonte adicional também foi utilizada a internet. Também foi elaborado um estudo de caso, em que foram apresentadas análises do Balanço Social e da DVA dos exercícios encerrados em 31 de dezembro de 2004 e de 2003, da Companhia Paranaense de Energia - Copel.

2 REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

2.1 A CONTABILIDADE E AS SUAS DEMONSTRAÇÕES

A história da contabilidade comprova que seu surgimento decorre de mais de 20.000 anos. Para controlar seu patrimônio, o homem utilizava técnicas de pintura em cavernas e representações em formas de sulcos em ossos. Mesmo antes de o homem viver em comunidade, a necessidade de registro da riqueza individualizada já existia.

TINOCO (2001, p. 20) informa que, segundo historiadores, os primeiros registros contábeis ocorreram aproximadamente há 4.000 anos, sempre tendo como função principal a informação. Em seu início, o seu único usuário era o proprietário. Não existia ainda o método contábil, nem tampouco o estabelecimento de datas, períodos e normas. O simples registro da contagem de seus bens era suficiente para seu objetivo: ter conhecimento do que possuía.

Conforme TINOCO (2001, p. 21), a partir do florescimento e do apogeu do comércio e do advento das descobertas marítimas, com sócios que as financiavam, amplia-se o número de usuários da contabilidade. Os valores investidos eram contabilizados e ao final da expedição era apurado o resultado, pelo confronto entre receitas, investimento e despesas. Esse resultado era então repartido entre os sócios. Os registros contábeis, então, deixavam de interessar a um único proprietário.

TINOCO (2001, p. 21) informa que “Fra Luca Paccioli publicou, em Veneza, em 1494, da *Summa de aritmetica geometria proportioni et proportionalitá*, na qual apresenta o *Tractatus de computis et scripturis*, obra que fincou e estabeleceu os alicerces da Contabilidade Moderna”.

A história da Contabilidade acompanha a evolução da humanidade, procurando suprir suas necessidades em termos de controle e gerenciamento de riqueza.

FRANCO e MARRA (2000, p. 23) definem Contabilidade como

a ciência – ou, segundo alguns, a técnica - destinada a estudar e controlar o patrimônio das entidades, do ponto de vista econômico e financeiro, observando seus aspectos quantitativo e qualitativo e as variações por ele sofridas, com o objetivo de fornecer informações sobre o estado patrimonial e suas variações em determinado período.

A definição de MARION (2003, p. 25) é a “contabilidade pode ser considerada como sistema de informação destinado a prover seus usuários de dados para ajudá-los a tomar decisão”. Segundo este autor, usuário pode ser considerado como qualquer pessoa que tenha interesse em conhecer dados de uma entidade, e dados são elementos importantes constantes nos relatórios contábeis.

MARION (2003, p. 26) complementa que, apesar da contabilidade utilizar métodos quantitativos, ela é uma ciência social, pois estuda o comportamento das riquezas que se integram no patrimônio, em face das ações humanas.

Uma das técnicas utilizadas pela contabilidade é a escrituração, que consiste no registro dos fatos que ocorrem no patrimônio das entidades. Esse registro obedece a princípios e normas contábeis e é feito em ordem cronológica. Segundo critérios técnicos, os registros dos fatos são reunidos em grupos que distinguem os diversos componentes do patrimônio e suas variações.

FRANCO e MARRA (2000, p. 24) informam que “o simples registro e seleção dos fatos, dados seu volume e heterogeneidade, não são elementos suficientes para atingir a finalidade informativa da contabilidade. Daí serem esses fatos reunidos em demonstrações sintéticas”. Estas demonstrações são conhecidas como Demonstrações Contábeis.

A demonstração que tem por finalidade a exposição dos componentes patrimoniais denomina-se Balanço Patrimonial.

A que visa demonstrar as variações patrimoniais e o resultado econômico de um período administrativo, denomina-se Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

A Demonstração dos Lucros ou Prejuízos Acumulados (DLPA) demonstra a movimentação ocorrida nos resultados dos exercícios anteriores. A DLPA pode ser substituída pela Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL), pois esta abrange as variações sofridas no exercício por todas as contas integrantes do Patrimônio Líquido.

A Demonstração das Origens e Aplicações de Recursos (DOAR) visa demonstrar como surgiram os recursos econômico-financeiros manipulados no exercício e onde foram aplicados.

Notas Explicativas, embora não constituam uma demonstração contábil, integram as mesmas, e têm a função de esclarecer os principais critérios adotados na avaliação dos elementos patrimoniais e na apropriação dos resultados, além de outras informações. Tornam mais inteligíveis e permitem análise mais segura das demonstrações contábeis.

Entre os objetivos da contabilidade está o de apresentar demonstrações para atender as necessidades de informações dos seus usuários, porém estas informações vêm suprimindo necessidades de natureza financeira, econômica e patrimonial, não atendendo suficientemente com informações de natureza social e ecológica.

SANTOS (2002, p. 10 e 20) informa que a contabilidade tradicional esteve voltada inicialmente para o proprietário, posteriormente para credores, governo e investidores, tendo utilidade bastante reduzida para os empregados da empresa e até os sindicatos, por desconhecimento de seu grande potencial informativo.

O Balanço Social poderá complementar o sistema de informações, permitindo aos interessados conhecer a atuação social da empresa, na comunidade, com o meio ambiente e seu relacionamento com seus colaboradores.

O Balanço Social também é resultado da evolução das Ciências Contábeis, que a partir do século XX, passaram a ser vistas não apenas para atender ao controle do patrimônio e ao fisco, mas também como instrumento de apoio à gestão, voltadas para solucionar problemas, antecipar situações, evidenciar cenários e explicar as mutações ocorridas com o patrimônio.

Esta afirmativa vem de encontro ao pensamento de MULLER e BRUSTOLIN JÚNIOR (1999, p. 17):

a contabilidade, por sua vez, é a profissão que está ganhando mais espaço, pois os empresários estão à procura de pessoas capazes de fazer controles eficazes, relatórios condizentes com a realidade da economia mundial, informações que demonstrem a responsabilidade social da empresa e dados que venham combater a concorrência (e se manter no mercado de trabalho).

Na opinião destes autores, o profissional contábil é o responsável direto pelo sucesso de uma empresa por ser o mais capaz de controlar com precisão os rumos de um capital empreendido. Seu maior diferencial é saber transformar os conhecimentos contábeis em informações orientadoras de ações que podem mudar os rumos de uma empresa.

O Balanço Social também traz informações importantes extraídas da Demonstração do Valor Adicionado (DVA), aprovada pela Resolução CFC nº 1010, publicada no Diário Oficial da União em 25/01/2005. Ainda pouco conhecida entre os usuários da contabilidade no Brasil, a DVA é a demonstração contábil que informa a capacidade da empresa gerar riqueza e a forma de sua distribuição.

Os analistas de mercado, investidores e órgãos de financiamento, como o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e o *International Finance Corporation* (IFC), já incluem o Balanço Social na lista dos documentos necessários para se conhecer e avaliar os riscos e as projeções de uma empresa.

As políticas responsáveis do ponto de vista social e ambiental fornecem aos investidores um bom indicador de uma boa gestão, tanto a nível interno como externo. Ao anteciparem e prevenirem as crises que podem afetar a reputação da empresa ou provocar quedas abruptas no valor das suas ações, essas políticas contribuem para a redução de riscos.

2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Toda empresa possui uma missão a cumprir, um objetivo principal a ser alcançado, razão de sua existência. É essa missão que caracteriza e direciona o modo de atuação e gestão da empresa.

Muitas empresas têm incorporado à sua missão a chamada “responsabilidade social”. De acordo com DE LUCA (2005, p. 27), esta postura “exige das empresas a definição de políticas e estratégias sociais conjugadas a um forte comprometimento com a realização dos projetos, preferencialmente desenvolvidos lado a lado com a sociedade”.

Segundo GONÇALVES et al (1980, p.1-2), quando o termo responsabilidade social surgiu no mundo dos negócios, muito se duvidou se seria um novo modismo gerencial e se resistiria às pressões do mercado e dos orçamentos das empresas.

Durante muitos anos se afirmava que a verdadeira saúde de uma empresa poderia ser refletida suficientemente nos seus índices financeiros. Atualmente já se considera que a empresa não é apenas uma organização que produz e/ou oferece bens e serviços, visando à obtenção de lucros. Ela é uma fonte de poder que pode influir decisivamente na melhor ou pior qualidade de vida da cidade em que está e nas cidades vizinhas.

Há cidades que definham economicamente quando uma indústria ali estabelecida, geradora de poder aquisitivo, se muda ou vai a falência. Também há cidades que definham ambientalmente quando uma empresa de baixo nível de responsabilidade social se instala nas suas imediações, em função da contaminação ambiental, ruídos, mudança na condição ecológica ou na fertilidade dos terrenos. Desta forma não se têm dúvidas quanto à existência da responsabilidade social das empresas.

As empresas exercem atividades e se relacionam com diversos usuários: empregados, fornecedores, clientes, a comunidade onde está inserida, entre outros. Isto significa que as empresas possuem um papel social, e que ser socialmente responsável é procurar atender aos interesses dos seus diversos usuários.

Conforme MARION e SANTOS (2001, p.15), há empresas que estão preocupadas em reduzir seus custos através de um planejamento tributário, de um orçamento operacional, de uma cuidadosa política de dividendos, de modernas técnicas de controles internos e de outros instrumentos eficazes, eticamente corretos.

Por outro lado, há empresas que, achando-se vítimas de uma carga tributária excessiva, julgam-se no direito de reduzir os seus encargos através de omissão de dados contábeis, reduzindo os valores devidos ao fisco ou a terceiros, procedimentos estes que levam a sonegação, fraudes, evasão fiscal, entre outros. Outras ainda, que oprimem seus empregados com a omissão dos registros legais, descontos indevidos em folha de pagamento, omissão de recolhimentos dos encargos sociais, remuneração indigna, demissões fúteis, entre outros.

Diante destes fatos, verifica-se a necessidade de se aprofundarem os estudos no que se refere ao impacto da responsabilidade social sobre o desempenho das empresas. Esta prática empresarial sugere que ir além do simples cumprimento da lei pode aumentar a competitividade da empresa e é passível de ter também um efeito direto sobre a produtividade, além de outros benefícios.

Inversamente, as críticas dirigidas à prática de uma empresa poderão ter um efeito negativo sobre sua reputação, afetando ativos fundamentais, as suas marcas e sua imagem.

SUCUPIRA (2002), economista e pesquisador do Ibase - Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, afirma que uma das razões porque muitas empresas passaram a incorporar entre suas preocupações a responsabilidade social é a expectativa da sociedade em relação à postura responsável das empresas.

Neste sentido também DE LUCA (2005, p. 27) afirma que o consumidor tem sido muito exigente com as marcas que consomem. Além da simples verificação do preço ou da comparação da qualidade, também quer saber, por exemplo, a origem da matéria-prima do produto e o que a empresa faz com o seu lucro.

Já na visão de GUTTILA, citado por ALVARES (2002, p. A-8), no Brasil a priorização na compra de produtos de fabricantes que desenvolvem programas sociais e de atuação responsável é ainda iniciante, mas representa uma tendência

sólida e irreversível. A baixa renda faz com que o consumidor brasileiro defina a compra pelo preço, diferente dos consumidores de países de primeiro mundo e até de outros em desenvolvimento.

De acordo com BRANDT (2002, p. 33), “responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social”. Também afirma que a ética é a base da responsabilidade social. Não adianta uma empresa por um lado desenvolver programas junto a entidades sociais da comunidade e por outro lado pagar mal seus empregados, corromper a área de compras de seus clientes, pagar propinas. É preciso haver coerência entre a prática e o discurso.

BRANDT (2002, p. 33) destaca o conceito de responsabilidade social conforme o Instituto Ethos:

o conceito de responsabilidade social é amplo, referindo-se à ética como princípio balizador das ações e das relações com todos os públicos com os quais a empresa interage. A questão da responsabilidade social vai, portanto, além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou de apoio à comunidade. Significa mudança de atitude numa perspectiva de gestão empresarial, com foco na qualidade das relações e na geração de valor para todos.

O Instituto Ethos é uma instituição sem fins lucrativos que congrega mais de 700 empresas de todos os portes espalhadas por todo o país. Seu principal objetivo é o incentivo à disseminação dos conceitos de responsabilidade social empresarial e à implantação da gestão socialmente responsável nas empresas brasileiras. Para este fim, o Instituto Ethos também construiu e vem aperfeiçoando uma ferramenta de auto-avaliação das empresas, denominada Indicadores Ethos de Responsabilidade Social que buscam basicamente cobrir todas as áreas relativas à prática empresarial socialmente responsável, a saber: Valores e Transparência, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores/Clientes, Comunidade, Governo e Sociedade.

Segundo BRANDT (2002, p. 33), para o Instituto Ethos,

a empresa é socialmente responsável quando vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores, e faz isso por acreditar que assim será uma empresa melhor e estará contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa.

Nesse sentido, Marcos Kisil, presidente do Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (Idis), citado por ÉBOLI (2002, p.1), afirma que “...aqui no Brasil existem leis rigorosas que protegem o meio ambiente, os funcionários e também o consumidor. A grande diferença fica por conta do que o empresário faz para a comunidade”.

Esta também é a opinião de BRANDT (2002, p. 33) ao argumentar que é utopia a empresa achar que está cumprindo sua parte social somente pelo fato de estar gerando empregos e pagando impostos. O pagamento de impostos e salários é obrigação legal. A empresa precisa ter incorporada a cultura da responsabilidade social e agir de forma ética, sendo assim, terá como resultado a valorização da sua imagem, maior lealdade do consumidor, maior capacidade de recrutar talentos além de outros benefícios. BRANDT complementa escrevendo que “uma empresa deve lealdade a todos aqueles que a ajudam a conquistar o lucro, e deve ajudar a melhorar continuamente a sociedade da qual obtém lucro”.

Ainda no campo dos benefícios diretos, há os benefícios fiscais previstos na legislação que regula os projetos sociais voltados para crianças e adolescentes, e também projetos culturais.

Para MELO NETO e FROES (2001, p. 167) “no entanto, o maior dos benefícios é a contribuição social da empresa para a solução dos problemas sociais e o resgate da dívida social do país”.

Segundo ASHLEY (2002, p. 11), “as organizações têm responsabilidade direta e condições de abordar muitos problemas que afetam a sociedade. Segundo esse enfoque, acredita-se que tarefas, técnicas e recursos empregados por empresas para alcançar seus objetivos materiais podem também estar voltados para a solução de problemas sociais”.

Além da oportunidade de crescimento de mercado, a responsabilidade social praticada pelas empresas consiste na prática da ética e em uma estratégia de continuidade do negócio e da sociedade. Quando as empresas realizam projetos

sociais bem planejados, a viabilização econômica é consequência natural. Esse retorno também é influenciado pela imagem da empresa e do seu produto no mercado. Outro benefício é a possibilidade de manutenção de um quadro de bons profissionais, quando os mesmos sentem orgulho da empresa e tornam-se comprometidos com os negócios.

Apesar de ainda existirem empresas que desprezam valores essenciais como compromisso com a verdade, honestidade e transparência, envolvendo-se em grandes escândalos, existem outras que adotam cada vez mais uma postura socialmente responsável e que, juntamente com o Estado e a sociedade, estão sendo agentes de mudança na construção de um mundo melhor.

2.3 HISTÓRICO DO BALANÇO SOCIAL

Segundo GONÇALVES et al (1980, p. 2), há décadas têm sido efetuadas experiências de medição da responsabilidade social nos países mais desenvolvidos, como Estados Unidos, Alemanha, França e Suíça, conhecidas como Balanço Social e que tem significado mais amplo do que uma simples medida numérica. Incluem-se tanto plano social como informações e cálculos sociais e sua elaboração tem sido aperfeiçoada de ano para ano.

Conforme descreve ARAÚJO (2003, p. 83), os movimentos sociais trabalhistas, surgidos na Europa (Alemanha), na década de 1920, deram origem ao Balanço Social. Esses movimentos clamavam por informações sobre emprego e condições de trabalho nas empresas. Nos Estados Unidos, as discussões sobre a responsabilidade social da empresa tiveram início por volta dos anos trinta.

O uso de armamentos sofisticados na Guerra do Vietnã, prejudicando o homem e o meio ambiente e a discriminação de raça e sexo no emprego fizeram com que a sociedade norte-americana exigisse uma posição mais ética e uma postura socialmente responsável por parte das empresas.

Na França, a Lei nº 77.769, de 12/7/77, exigia a divulgação do Balanço Social pelas empresas que tivessem mais de 750 empregados. Em 1982, essa

obrigatoriedade se estendeu às empresas com 300 empregados. Portugal, por meio da Lei nº 141, de 14/11/85, passou a exigir a divulgação do Balanço Social das empresas que tivessem mais de 100 empregados. Na Bélgica, o Balanço Social é praticado há algumas décadas. Foi instituído formalmente em 1996, por um Decreto Real de 4 de agosto.

Segundo TORRES (2003), no Brasil, as primeiras pesquisas sobre o Balanço Social surgiram em 1980, baseadas nas experiências de outros países, e quando foi realizado o Balanço Social da Nitrofertil, estatal da Bahia, considerado o primeiro documento brasileiro do gênero, que carrega o nome de Balanço Social.

No mesmo período, estava sendo realizado o Balanço Social do Sistema Telebrás, publicado em meados da década de 80. O Balanço Social do Banespa, realizado em 1992, completa a lista das empresas precursoras desse tipo de relatório no Brasil.

SUCUPIRA (2003) informa que, em 1997, o sociólogo Herbert de Souza (1935-1997) – o cidadão Betinho – e o Ibase levantaram a bandeira do balanço social e promoveram uma campanha nacional pela sua publicação, divulgando assim, amplamente, a idéia do Balanço Social e promovendo debate entre as associações de empresas e empresários, onde a discussão em torno da importância da realização deste demonstrativo e da própria responsabilidade social reacendeu-se e voltou a pautar a agenda de empresas, da imprensa, de organizações não-governamentais, de institutos de pesquisa e até de instâncias de governo.

Nesse mesmo ano, o Congresso Nacional discutia o Projeto de Lei nº 3.116/97, das então deputadas federais Marta Suplicy, Maria da Conceição Tavares e Sandra Starling. Este projeto pretendia tornar o Balanço Social obrigatório para as empresas públicas, estatais e para as empresas que tivessem mais de 100 empregados. As que não o fizessem, estariam sujeitas a multas, ficariam impedidas de participar de licitações e contratos de administração pública, bem como de se beneficiarem de incentivos fiscais ou de programas oficiais de crédito. Este projeto transformou-se na proposta nº 32/99 e, atualmente, tramita na Câmara dos Deputados.

Desde 1998, a ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica) tem incentivado as empresas do setor elétrico a divulgarem Balanços Sociais. Em outubro de 2001, a resolução nº 444 torna obrigatória a publicação em 2003 dos balanços referentes a 2002, entretanto, algumas concessionárias já divulgaram em 2002 o Balanço Social de 2001.

2.4 CONCEITOS E OBJETIVOS DO BALANÇO SOCIAL

O instrumento pelo qual a empresa pode demonstrar suas ações sociais, mostrando com transparência para o público em geral o que efetivamente está realizando nesta área é o Balanço Social.

NUNES (2000, p. 71) expressa que o “balanço social é um documento que reúne um conjunto de informações sobre as atividades da empresa orientadas para melhor gerência dos recursos humanos e naturais e das relações com o seu público externo (...)”.

GONÇALVES et al (1980, p. 32-33) assinalam uma conotação que certas empresas européias dão ao Balanço Social. Ali o utilizam para demonstrar aos acionistas e ao público em geral que a empresa controla muito bem as suas relações com os empregados e com a comunidade, transformando-o em um elemento a mais na campanha de propaganda da empresa e dos seus diretores, alertando que nessa situação os resultados do Balanço Social possam ser invadidos por demasiada subjetividade.

Conforme DE LUCA (2005, p. 30), “a imagem empresarial é aquela representada pela forma como as pessoas percebem as empresas. É o entendimento da sociedade sobre a empresa, sobre os seus produtos, sobre sua forma de se relacionar com os empregados, com os financiadores, com o meio ambiente, com o estado etc.”. Complementa que o Balanço Social é o instrumento de avaliação e de evidenciação do desempenho da empresa no campo da cidadania empresarial.

Na visão de ARAÚJO (2003, p. 84), os objetivos do Balanço Social são, juntamente com as demais demonstrações contábeis, revelar a solidez da estratégia

de sobrevivência e crescimento da entidade, evidenciar as contribuições para a qualidade de vida da população, as interações com seu público externo, apresentar os investimentos em pesquisas e tecnologias, servir de base para a tomada de decisão dos diversos usuários e aumentar a confiança da sociedade na entidade.

Sendo preparado periodicamente, pode ser possível acompanhar a evolução do clima social através da variação dos indicadores.

Conforme GONÇALVES (2005), o Balanço social é um importante instrumento de avaliação no planejamento empresarial. É um esquema adequado de gerenciamento das atividades humanas e sociais que ocorrem na empresa. O Balanço Social oferece a possibilidade de um acompanhamento estreito e quantificado destas atividades.

Conforme GONÇALVES et al (1980, p. 61), o Balanço Social é o melhor procedimento para recolher, classificar e avaliar os dados que demonstram o impacto social produzido ou recebido pela operação da empresa, tanto no que diz respeito ao seu interior como ao que está à sua volta.

O Balanço Social é um instrumento de medida que permite verificar a situação da empresa no campo social, registrar as realizações efetuadas neste campo e principalmente avaliá-las.

Pelos mais diversos motivos, os usuários do Balanço Social têm interesse nas informações nele contidas. O Balanço Social poderá oferecer aos dirigentes da empresa os elementos numéricos essenciais à suas tomadas de decisão; aos empregados, a possibilidade de que suas expectativas sejam ouvidas pela empresa; aos investidores e fornecedores, a possibilidade de conhecer a forma como a empresa encara suas responsabilidades em relação a seu quadro humano, evidenciando como a empresa é administrada; aos consumidores, poderá oferecer uma idéia do clima humano que reina na empresa, fator que influencia a qualidade do produto que é oferecido; e finalmente, ao Estado poderá oferecer importantes subsídios para a elaboração de normas mais adequada às atividades das empresas, visando o bem de toda a comunidade.

GONÇALVES et al (1980, p. 31-32) alertam que o Balanço Social não é semelhante ao balanço econômico-financeiro da empresa. A economia e as finanças

baseiam-se especialmente na matemática, ciência exata, recolhem dados numéricos expressos em unidades de moeda. Os dados são estáveis e concretos, mantendo sua validade até que um outro levantamento os atualize. Na área contábil, o afeto não conta como fator de incidências. A gestão social apóia-se nas ciências humanas, os dados reunidos no Balanço Social serão de vários tipos, uns serão numéricos, outros serão opiniões expressas em questionários, outros opiniões deduzidas de atitudes, outros podem ser graus de satisfação, entre outros.

Na opinião de GONÇALVES et al (1980, p. 39), o Balanço Social tem apenas uma analogia básica com o balanço financeiro: “o desenvolvimento de um conjunto de instrumentos quantificados de medição do desempenho da empresa”. Segundo ele, apesar destes objetivos finais semelhantes, trabalham com elementos diferentes que deverão ser distribuídos e computados de forma totalmente diversa.

Após a exposição de conceitos de diversos autores, conclui-se que o Balanço Social é o instrumento de divulgação mais apto para avaliar a aplicação de planos na área social. Fornece elementos para avaliar situações comparadas e conhecer os efeitos das ações cumpridas. Reúne informações sobre projetos, benefícios e ações sociais dirigidas a empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e comunidade. É também um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa.

Uma empresa onde o empresário assumiu a responsabilidade social deve conhecer todas as suas possibilidades, tendo no Balanço Social um valioso instrumento para gerenciar essas ações.

2.5 METODOLOGIA PARA IMPLANTAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL

Numa fase inicial, as empresas devem adotar uma declaração de missão, um código de conduta ou uma declaração de princípios, em que enunciam os seus objetivos, valores fundamentais e responsabilidades para com as diversas partes interessadas. A seguir, deverão aplicar estes valores a toda a sua organização, desde as estratégias até às decisões correntes, por exemplo, acrescentar uma

dimensão social ou ambientalmente responsável aos seus orçamentos e decidir a criação de uma comissão para a implantação e controle dos programas sociais.

O sistema de informações direcionado para o desempenho econômico, não permite a obtenção dos dados para a visão empresarial no campo das relações interpessoais na empresa e nas relações com o meio externo. Portanto, para desenvolver uma política de responsabilidade social, as empresas deverão começar pelo levantamento de dados que permitam à sua direção ver onde se situam os problemas.

Neste sentido, GONÇALVES et al (1980, p. 64) argumentam que toda empresa dispõe de informações e dados da área social, geralmente de forma dispersa, e que não são motivo de estudo global e sistemático. Segundo os autores, “o Balanço Social consiste basicamente em reunir e sistematizar a informação da área social num documento público, onde se possa quantificar dados, mediante o elemento básico, que são os indicadores sociais”.

O método que se utilizar para medir a atividade social tem que ter a qualidade de adaptar-se à empresa onde for aplicado, qualquer que seja o seu tamanho ou atividade.

A implantação do Balanço Social deve ser participativa e democrática, portanto sugere-se que seja constituída uma comissão especial.

Esta comissão deve ser composta de membros das diversas categorias funcionais e dos diversos departamentos da empresa, ou seja, é necessária a participação de setores da empresa que vão além da contabilidade.

Esta comissão não se sobrepõe às responsabilidades específicas da direção da empresa. O planejamento e a ação social decorrentes do Balanço Social são de responsabilidade da direção da empresa, que como primeira tarefa deve compatibilizar tais planos com o planejamento global da organização.

GONÇALVES et al (1980, p. 29, 41, 46, 50) orientam que a primeira tarefa a ser desenvolvida pela comissão de Balanço Social é a definição do que medir em termos de política social. Isto significa que, como primeiro passo, deve ser criado um conjunto de indicadores sociais, através do qual serão avaliados a política social da empresa e o grau de satisfação do corpo funcional, como política salarial, benefícios

sociais, clima organizacional, orientação aos consumidores, atendimento a populações carentes.

A comissão deve participar ativamente na definição dos indicadores e metas sociais, bem como no estabelecimento das ponderações e métodos de aferição de cada indicador.

Indicador é um parâmetro escolhido como significativo para caracterizar a ação da empresa. Os indicadores são mensuráveis através de metas, que são os resultados almejados.

Em assuntos que interferem diretamente na vida dos empregados, é fundamental que estes sejam ouvidos.

Uma das características do Balanço Social deve ser a da periodicidade de sua aplicação. A cada período, indicadores e metas novas podem ser criados, outros sem expressão podem ser eliminados. Contudo, é necessário que um número significativo de indicadores e metas tenham continuidade em sucessivos balanços, de tal forma que se torne possível avaliar o sucesso ou insucesso dos planos sociais da empresa, a evolução ou involução em termos de política social.

A etapa seguinte de trabalho da comissão de Balanço Social será a de determinar métodos de aferição para cada uma das metas escolhidas.

Método de aferição é o procedimento utilizado para medir os níveis obtidos na consecução das metas.

De acordo com a natureza dos indicadores e metas, a comissão deve decidir entre os três métodos gerais de aferição: índices e taxas técnico-administrativos, pesquisas de opinião e conceitos emitidos pela comissão de Balanço Social.

Para GONÇALVES et al (1980, p. 54), “o desempenho de qualquer grupo humano, em que se desenvolvem relações interpessoais, é sempre passível de se expressar por meio de um modelo cujos dois pólos são a tensão e a satisfação, para cada um dos quais se pode propor número variável de indicadores”.

Na utilização de índices e taxas técnico-administrativos são usadas fórmulas estatísticas e matemáticas. A captação desses índices deve ser por órgãos especializados da empresa, como por exemplo, o Departamento de Recursos

Humanos deve ser a fonte para taxas de frequência, gravidade de acidentes do trabalho, taxas de rotatividade, absenteísmo, entre outros.

Caso seja indicada a pesquisa de opinião, a aplicação da mesma também deverá ser conduzida por órgão especializado. A satisfação do pessoal também pode ser medida por meio de pesquisas de opinião, na qual podem ser questionados aspectos importantes como condições de trabalho (higiene, segurança, ambiente físico), remuneração, jornada de trabalho, higiene dos restaurantes e sanitários e programas de benefícios em geral.

Quando não existirem fórmulas matemáticas e nem for possível a aplicação de pesquisas de opinião, a forma de medição será a emissão de um conceito pela comissão de Balanço Social, devendo ser baseado em fatos concretos, o máximo possível documentados pela empresa, devendo evitar a manipulação por qualquer parte.

A análise dos resultados obtidos de cada indicador deve ser efetuada separadamente. O conjunto de todas as informações obtidas permite um exame profundo dos resultados sociais alcançados pela empresa e dos desvios detectados. Esta avaliação no campo social poderá gerar atitudes e desencadear medidas corretivas e de reajuste em seus programas e procedimentos, por parte da direção da empresa.

A comparação periódica dos resultados permitirá a empresa visualizar o acerto ou não de suas decisões.

Diversas empresas brasileiras estão criando parcerias com outras corporações, organizações do Terceiro Setor e governos por acreditarem que este é o melhor caminho para obter melhores retornos para seus investimentos sociais além de dar às suas ações sociais uma garantia maior de eficiência.

As organizações do Terceiro Setor são entidades privadas, sem fins lucrativos, que atuam nas mais diversas áreas de interesse público, tais como promoção da assistência social, educação, saúde, defesa do meio ambiente e pesquisas científicas, entre outras.

Com relação às parcerias, HERZOG (2002, p. 7) declara que “para as empresas, as alianças também representam a possibilidade de ter uma política social sem que seja preciso desenvolver um conhecimento que não tem nenhuma relação direta com o negócio”.

HERZOG (2002, p. 8) informa que

para a empresa construir uma parceria bem-sucedida, especialistas sugerem que, após definir o foco da sua política social, deve pesquisar quais empresas, ONGs, institutos empresariais já abraçaram a mesma causa e qual está fazendo o melhor trabalho ou obtendo melhores resultados. Deve ser feita uma boa sondagem antes de qualquer aliança. Há entidades do Terceiro Setor que podem auxiliar na escolha do parceiro, como por exemplo a Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança, que é uma das entidades que se tornou conhecida por fazer o que é chamado de “ponte social”, elo entre uma necessidade social e um parceiro interessado em atendê-la.

Salienta-se que também é importante criar envolvimento entre os membros da parceria para garantir a sua continuidade. É necessário criar oportunidades para que o maior número de executivos e funcionários da empresa participem da gestão da aliança. As chances são muito grandes das alianças serem bem-sucedidas quando todos se envolvem pessoalmente e emocionalmente com a causa.

Outras entidades que reúnam informações sobre o Terceiro Setor, como o Instituto Ethos de Responsabilidade Social também podem servir de referência.

VASSALLO (2002) apresentou uma amostra do que grande parte do mundo corporativo está fazendo na área social no Brasil, 275 companhias que desenvolvem, financiam ou apóiam mais de 1100 projetos sociais, tendo investido neles cerca de 720 milhões de reais apenas em 2002. As iniciativas estão distribuídas em diversas categorias, como comunidade, educação, saúde, meio-ambiente, cultura, apoio à criança e ao adolescente, apoio à terceira idade e apoio a portadores de necessidades especiais.

Estes são exemplos de focos para direcionar a política social da empresa que pretende desenvolver e incorporar a responsabilidade social.

O Balanço Social deve ser um meio para se verificar quais resultados se está alcançando no campo social, por isso GONÇALVES et al (1980, p. 32) recomendam que as empresas, que pela primeira vez decidam elaborar um Balanço Social, não o publiquem, deixando claro que é um instrumento interno. Os primeiros

resultados podem ser totalmente distintos do que se esperava e negativos para a empresa. O pessoal que participa da realização do balanço conhece a totalidade do contexto e aceitará, com a preocupação da responsabilidade que lhe cabe, os resultados. Porém, os que estão fora da empresa podem interpretar os resultados de muitas formas, na maioria delas não favoráveis à empresa.

GONÇALVES et al (1980, p. 33) complementam que, após a elaboração de alguns balanços de uso interno para poder apreciar a realidade social e as suas tendências, poder-se-á determinar até que ponto se convém divulgar esses dados externamente. Por enquanto não é obrigação legal elaborá-los e menos ainda publicá-los. Mas, se os resultados obtidos no Balanço Social, além de auxiliar o plano de gestão social, trouxerem elementos que podem ser utilizados para melhorar a imagem, é recomendável que o publiquem.

O Ibase (2005) orienta que

o Balanço Social deva ser apresentado como complemento em outros tipos de demonstrações financeiras e socioambientais, publicado isoladamente em jornais e revistas e que seja amplamente divulgado entre funcionários, clientes, fornecedores e a sociedade, podendo ser acompanhado de outros itens e de informações qualitativas que a empresa julgue necessário.

A empresa que publicar o seu Balanço Social utilizando o modelo mínimo sugerido pelo Ibase, (anexo G) pode receber o direito de utilizar o Selo Balanço Social Ibase/Betinho nos seus documentos, relatórios, produtos, embalagens, *site* etc. Este selo não será fornecido às empresas de cigarro/fumo/tabaco, armas de fogo/munições, bebidas alcoólicas ou que estejam comprovadamente envolvidas com exploração de trabalho infantil e/ou qualquer forma de trabalho forçado.

SUCUPIRA (2005) afirma que ainda há muito o que fazer para que as empresas se tornem, efetivamente, socialmente responsáveis, porém destaca que as empresas que publicaram voluntariamente seus balanços sociais deram um passo importante no sentido da necessária transformação.

2.6 ESTRUTURA DO BALANÇO SOCIAL

Os principais elementos da lógica do Balanço Social, conforme MELO NETO e FROES (2001, p. 133) são: (i) elementos propulsores do desempenho da empresa: elenco das ações sociais; (ii) elementos de mensuração dos resultados: indicadores laborais e sociais; (iii) elementos de avaliação do desempenho social da empresa: o total das despesas com a folha de pagamento, impostos e financiamento de projetos ambientais e sociais.

De acordo com MELO NETO e FROES (2001, p. 129), o elenco das ações sociais demonstradas no Balanço Social reflete a política social da empresa e seus principais componentes são: (i) os conceitos chaves; (ii) os valores sociais essenciais; (iii) as ações prioritárias; (iv) os beneficiários das ações sociais; e (v) o elenco de planos, programas e projetos e os valores sociais essenciais.

Os conceitos-chave traduzem a filosofia social da empresa, o que ela entende como responsabilidade social, porque promove investimentos sociais e que tipo de retorno busca.

Os valores sociais essenciais estão relacionados à missão e à visão estratégica da empresa. A filosofia social deve ser vista como parte da filosofia empresarial, as crenças que norteiam suas decisões assim como as posturas adotadas em relação ao negócio e aos desafios sociais, ambientais e econômicos.

As ações prioritárias são os setores sociais onde a empresa atua, podendo ser explicitados os motivos pelos quais atua nestes setores.

Os beneficiários das ações sociais podem ser os empregados e seus familiares, a comunidade, os clientes, os acionistas, os fornecedores, os representantes, revendedores e distribuidores. Poderão ser registrados quais são os maiores beneficiários das ações sociais da empresa, o motivo por que a empresa escolheu-os como foco de suas ações, quais são os resultados alcançados.

O elenco de planos, programas e projetos e os valores sociais essenciais compreendem todas as ações no campo social realizadas pela empresa.

Na elaboração da demonstração dos indicadores laborais e sociais, bem como dos elementos do desempenho social da empresa, registram-se as despesas que afetam diretamente a qualidade de vida de seus empregados, as despesas que afetam indiretamente a qualidade de vida dos empregados e de toda a comunidade, além de outros dados numéricos e percentuais necessários à avaliação.

Como não há legislação sobre o Balanço Social no Brasil, o Ibase sugere um modelo mínimo de publicação que pode ser adotado pelas empresas. Esse modelo é dividido em 7 (sete) partes:

2.6.1 Base de Cálculo

São informados neste item os valores da Receita Líquida, do Resultado Operacional e da Folha de Pagamento Bruta da empresa.

Também poderá fazer parte da base de cálculo o Valor Adicionado Total que é apurado através de um instrumento denominado Demonstração do Valor Adicionado (DVA), objeto de estudo da oitava seção deste capítulo.

Esses valores serão base para o cálculo dos percentuais a serem discriminados nos demais itens, para fins de análise. Será demonstrada, por exemplo, a proporção dos gastos efetuados em programas ambientais, em relação à Receita Líquida da empresa.

2.6.1.1 Receita líquida

A receita líquida é a receita bruta da empresa, com a exclusão dos impostos, que são recursos que pertencem ao governo, devoluções, abatimentos e descontos comerciais.

De acordo com MARION (2003, p. 114-117), a receita bruta constitui a venda de produtos e subprodutos, de mercadorias e prestações de serviços, incluindo todos os impostos cobrados do comprador, não excluindo as devoluções

de mercadorias ou produtos e os descontos concedidos pelas mercadorias, produtos ou serviços em desacordo com o pedido.

Os impostos não constituem uma receita real para a empresa. Ela é mera depositária dos impostos cobrados ao comprador e em determinado prazo, ela os recolherá ao governo. São dedutíveis todos os impostos e taxas que guardem proporcionalidade com o preço de venda. São os mais importantes: (i) IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados); (ii) ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços); (iii) ISS (Imposto Sobre Serviços); (iv) Imposto sobre Exportação; (v) Imposto Único sobre Energia Elétrica; (vi) PIS (Programa de Integração Social); e (vii) Cofins.

As vendas canceladas ou devoluções são as efetuadas pelos compradores que se sentem lesados por receberem mercadorias em desacordo com o pedido (preço, qualidade, tipo, avaria, condições de pagamento, entre outros).

Os descontos concedidos, ou descontos comerciais, ocorrem antes da venda, por vários motivos, entre eles, pela grande quantidade de mercadoria a ser adquirida, por ser um cliente especial, por se tratar de política da empresa, entre outros.

Concluindo a explanação de MARION sobre receita bruta, não devem ser confundidos descontos comerciais com descontos financeiros, uma vez que estes, os financeiros, ocorrem após a venda, por antecipação de pagamento, devendo ser classificados como despesas financeiras.

2.6.1.2 Resultado operacional

É o resultado da atividade operacional da empresa, que deve estar definida no contrato ou estatuto social de forma precisa e completa.

De acordo com MARION (2003, p. 117), “a Lei das Sociedades por Ações dispõe que a companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades, ainda que não previsto no estatuto (ou contrato). A participação é facultada como meio de realizar o objeto social ou para beneficiar-se de incentivos fiscais”.

As despesas operacionais são as necessárias à manutenção da atividade operacional da empresa, sendo os principais grupos as despesas com vendas, as despesas administrativas, as despesas financeiras, as variações monetárias e outras despesas e receitas operacionais.

As despesas com vendas compreendem desde as referentes à promoção do produto até sua comercialização. São as despesas com o pessoal da área de vendas, propaganda e publicidade, marketing, entre outras.

As despesas administrativas são as necessárias para administrar a empresa, como por exemplo: salários e encargos sociais do pessoal administrativo, aluguéis de escritórios, materiais de escritório, depreciação de móveis e utensílios, honorários administrativos, entre outras.

As despesas financeiras são as remunerações aos capitais de terceiros, tais como: juros pagos ou incorridos, comissões bancárias, descontos concedidos, juros de mora pagos, entre outras.

As despesas financeiras devem ser compensadas com as receitas financeiras, que são as derivadas de aplicações financeiras, juros de mora recebidos, descontos obtidos, entre outras.

De acordo com MARION (2003, p. 119), as variações cambiais oriundas de empréstimos em moeda estrangeira são consideradas pela legislação brasileira como variações monetárias.

Outras despesas e receitas operacionais são utilizadas para as não enquadradas nos grupos anteriores, como por exemplo as despesas tributárias, não subtraídas como deduções da receita bruta; prejuízos oriundos de aplicações em outras empresas etc. Nesse grupo devem ser incluídas também outras receitas operacionais, de caráter eventual, ou não, tais como: lucros de participações em outras sociedades, vendas de sucatas etc.

2.6.2 Indicadores Sociais Internos

Os indicadores sociais internos referem-se aos benefícios concedidos aos empregados da empresa. Segundo MELO NETO e FROES (2001, p. 87-88), algumas empresas estendem suas ações internas de responsabilidade social aos empregados de empresas contratadas, terceirizadas, fornecedores e parcerias. O objetivo principal é obter maior retorno de produtividade e para os acionistas.

Segundo MELO NETO e FROES (2001, p. 94 e 181), quando uma empresa deixa de cumprir suas obrigações sociais em relação a seu público interno, os efeitos que podem surgir são a deterioração do clima organizacional, a desmotivação generalizada, o surgimento de conflitos, ameaça de greves e paralisações, fuga de talentos, baixa produtividade e aumento de acidentes de trabalho, além de altos índices de faltas e atrasos.

Os valores são expressos em mil reais e em percentuais sobre a folha de pagamento bruta e sobre a receita líquida.

Os indicadores sociais internos são:

- a) alimentação: gastos com restaurante, vale-refeição, lanches, cestas básicas e outros relacionados à alimentação de empregados;
- b) encargos sociais compulsórios: gastos com INSS, FGTS e outros encargos;
- c) previdência privada: planos especiais de aposentadoria, fundações previdenciárias, complementações de benefícios a aposentados e seus dependentes;
- d) saúde: plano de saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programas de qualidade de vida e outros gastos com saúde, inclusive de aposentados; GONÇALVES et al (1980, p. 38) alertam que além de avaliar se os gastos com a assistência médica estão dentro dos limites financeiros estabelecidos previamente, deve ser avaliado o grau de satisfação dos empregados, usuários do referido programa de assistência médica. Esses elementos, devidamente quantificados,

poderão servir de base para a tomada de decisão pela direção da empresa;

- e) segurança e medicina no trabalho: gastos com diversos fatores ligados à preservação da integridade física dos empregados. A avaliação deve também contemplar, através de método específico, fatores como política de segurança e higiene do trabalho; seleção, recrutamento e integração de empregados, máquinas e instalações; movimento e guarda de material, ordem e limpeza; proteção contra incêndio e outros sinistros; levantamentos de riscos; instruções e promoções; investigações e estatísticas de acidentes;
- f) educação: gastos com ensino regular em todos os níveis, reembolso de educação, bolsas, assinaturas de revistas, gastos com biblioteca (excluído pessoal) e outros gastos com educação;
- g) cultura: gastos com eventos e manifestações artísticas e culturais (música, teatro, cinema, literatura e outras artes);
- h) capacitação e desenvolvimento profissional: recursos investidos na qualificação dos empregados, em treinamentos, cursos, estágios (excluídos os salários) e gastos voltados especificamente para capacitação relacionada com a atividade desenvolvida por empregados;
- i) creches ou auxílio-creche: creche no local ou auxílio-creche a empregados;
- j) participação nos lucros ou resultados: participações que não caracterizem complemento de salários;
- k) outros: seguros (parcela paga pela empresa), empréstimos (só o custo), gastos com atividades recreativas, transportes, moradia e outros benefícios oferecidos a empregados podem ser aqui enumerados.

2.6.3 Indicadores Sociais Externos

Os indicadores sociais externos estão voltados às ações empresariais que beneficiem a comunidade, que podem ser realizadas através de doações de produtos, equipamentos e materiais em geral, transferência de recursos, prestação de serviços voluntários para a comunidade pelos empregados da empresa, aplicações de recursos em atividades de preservação do meio ambiente, patrocínios de projetos sociais do governo e investimentos diretos em projetos sociais criados pela própria empresa. Segundo MELO NETO e FROES (2001, p.89) estas ações “visam um maior retorno social, de imagem, publicitário e para os acionistas”.

Quando a empresa deixa de cumprir suas obrigações sociais externas, os efeitos são grandemente danosos, como acusações de injustiça social, boicotes de consumidores, perda de clientes, reclamações de fornecedores e revendedores, queda nas vendas, gastos extras com passivo ambiental, ações na justiça, riscos de invasões e até mesmo risco de falência.

De acordo com MELO NETO e FROES (2001, p.94) em relação às consequências negativas, “é o que ocorre com as empresas que só almejam o lucro e se mantêm indiferentes à pobreza e à miséria das comunidades que estão próximas às suas instalações. São empresas que não alinham os seus valores corporativos aos anseios da comunidade.”

Os indicadores sociais externos são:

- a) total das contribuições para a sociedade: refere-se aos gastos efetuados na área social em prol da comunidade. Os itens aparecem como indicação de setores importantes onde a empresa deve investir: educação, cultura, saúde e saneamento, esporte, combate à fome e segurança alimentar, e outros. Devem aparecer somente os investimentos focais que a empresa realiza regularmente;
- b) tributos (excluídos encargos sociais): referem-se aos gastos com tributos, uma vez que os mesmos são destinados para a realização de ações sociais. Incluem-se impostos, contribuições e taxas federais, estaduais e municipais.

2.6.4 Indicadores Ambientais

São os programas que são exigidos por força de lei e os que não são obrigatórios.

As empresas interagem com o meio físico local, por este motivo, é possível imputar às empresas a responsabilidade por um conjunto de atividades poluentes: ruído, poluição das águas, emissões aéreas, contaminação do solo e os problemas ambientais inerentes ao transporte e eliminação de resíduos.

As empresas mais sensíveis às questões ambientais encontram-se envolvidas na educação ambiental da comunidade.

Uma redução na exploração de recursos, nas emissões poluentes ou na produção de resíduos contribui para atenuar o impacto ambiental. Poderá igualmente ser vantajoso para as empresas, na medida em que possibilita uma redução das despesas energéticas e de eliminação de resíduos, bem como dos custos de matéria-prima e despoluição. Uma exploração menos intensiva dos recursos naturais poderá provocar aumento nos lucros e maior competitividade.

Os indicadores ambientais referem-se aos gastos efetuados em projetos que visem à preservação do meio ambiente:

- a) investimentos relacionados com a produção/operação da empresa: investimentos, monitoramento da qualidade dos resíduos/efluentes, despoluição, gastos com a introdução de métodos não-poluentes, auditorias ambientais, programas de educação ambiental para os funcionários e outros gastos com o objetivo de incrementar e buscar o melhoramento contínuo da qualidade ambiental na produção/operação da empresa;
- b) investimentos em programas/projetos externos: despoluição, conservação de recursos ambientais, campanhas ecológicas e educação socioambiental para a comunidade externa e para a sociedade em geral;

- c) Metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais: resultado médio percentual alcançado pela empresa no cumprimento de metas ambientais estabelecidas pela própria corporação, por organizações da sociedade civil e/ou por parâmetros internacionais como o Global Reporting Initiative (GRI).

2.6.5 Indicadores do Corpo Funcional

Estes indicadores refletem o perfil de idade, escolaridade, gênero e raça das pessoas que trabalham na empresa. Além disso, este grupo mede indicadores específicos de “promoção da diversidade”, que demonstram se a empresa discrimina algum grupo e se ela dá ou não acesso democrático e igualitário em todos os níveis de tomada de decisão.

As práticas de recrutamento responsáveis, não discriminatórias, poderão facilitar a contratação de pessoas provenientes de minorias étnicas, trabalhadores mais idosos, mulheres, desempregados de longa duração e pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho. Estas ações são fundamentais para a redução do desemprego e a luta contra a exclusão social.

Neste item são explicitadas informações referentes aos funcionários da empresa. São apresentados números estatísticos:

- a) n.º de empregados no final do período e n.º de admissões durante o período. Na visão de GONÇALVES et al (1980, p. 38), o “turnover” de pessoal, além da expressão estatística, deve ser examinado todo o seu contexto humano e social. Com a definição de metas a serem atingidas, poderão ser tomadas medidas que evitem o “turnover” exageradamente baixo, com o conseqüente envelhecimento da empresa, e também o “turnover” muito alto que prejudique a preparação para as tarefas empresariais;
- b) n.º de empregados terceirizados: esta informação ajuda a avaliar a força de trabalho, além do corpo funcional;

- c) n.º de estagiários: é fundamental a disponibilização de vagas de estágio para o início de carreira profissional. Em muitos casos, os estagiários se tornam efetivados;
- d) n.º de empregados acima de 45 anos. Conforme MELO NETO e FROES (2001, p. 182), “muitas empresas não contratam idosos e deles se desfazem quando atingem os limites da terceira idade, estipulados arbitrariamente pela empresa”. Conforme ASHLEY (2002, p.138), há um grande preconceito que impede as organizações contratarem um funcionário da terceira idade. Mesmo sendo divulgado pela mídia que a expectativa de vida do trabalhador está aumentando, essa postura é quase unânime nos empresários;
- e) n.º de mulheres que trabalham na empresa;
- f) % de cargos de chefia ocupados por mulheres: as empresas devem desenvolver boas práticas para a igualdade e fornecerem oportunidades iguais para homens e mulheres. LAGE (2005) informa que, conforme revela a Síntese dos Indicadores Sociais, divulgada pelo IBGE, as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho, acumularam mais anos de estudos e ainda assim recebem uma remuneração em média cerca de 30% menor que os homens. Poucas mulheres conseguem progredir profissionalmente em suas empresas, segundo a autora, “elas costumam concentrar sua atuação no setor de serviços e em ocupações pouco qualificadas e de baixa remuneração. A trajetória profissional das mulheres também costuma ser marcada pela menor ocupação de cargos de comando e chefia”;
- g) n.º de negros que trabalham na empresa;
- h) % de cargos de chefia ocupados por negros. A discriminação contra a população negra ainda é grande. Segundo o boletim do DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos, a taxa de desemprego de negros nas regiões metropolitanas brasileiras e Distrito Federal em 2004 foi em média 39,07% acima do que a de não negros. O mesmo efeito discriminatório da raça se verifica na

comparação dos rendimentos. Os negros recebem salários, em média, 38,54% mais baixos do que os brancos;

- i) n.º de portadores de deficiência ou necessidades especiais. A Lei 8.213/91, no artigo 93, reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções: de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; 1001 em diante, 5%, sendo que a dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Esta lei obteve ampla regulamentação no Decreto 3.298/99, prevendo a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência e demais mecanismos afetos às necessidades de apoios especiais de cada deficiência. Além disso, delegou a atribuição ao Auditor Fiscal, do Ministério do Trabalho, de fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas. Aquelas que não os cumprem são multadas e denunciadas ao Ministério Público do Trabalho.

2.6.6 Informações Relevantes ao Exercício da Cidadania Empresarial

São relatadas informações que demonstrem o interesse pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e da participação dos funcionários em projetos e benefícios da empresa, os critérios na seleção de fornecedores, entre outras.

Nestes indicadores, além das informações, também são apresentadas as metas para o próximo exercício:

- a) relação entre a maior e a menor remuneração na empresa;
- b) número total de acidentes de trabalho;
- c) os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por: deve ser informado se foi pela direção, direção e gerências ou por todos os empregados;

- d) os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por: deve ser informado se foi pela direção e gerências, por todos os empregados ou todos mais a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes);
- e) quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos trabalhadores, a empresa: deve ser informado se a empresa não se envolve, segue normas da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ou se incentiva e segue a OIT;
- f) a previdência privada contempla: deve ser informado se contempla a direção, direção e gerências ou todos os empregados;
- g) a participação nos lucros ou resultados contempla: deve ser informado se contempla a direção, direção e gerências ou todos os empregados;
- h) na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa: deve ser informado se não são considerados, se são sugeridos ou se são exigidos. As empresas têm relações comerciais com outras empresas de dimensões diferentes e o seu desempenho social pode ser afetado pelas práticas dos seus parceiros ou fornecedores ao longo de toda a cadeia de produção;
- i) quanto à participação de empregados em programas de trabalho voluntário, a empresa: deve ser informado se não se envolve, se apóia ou se organiza e incentiva. O voluntariado é uma das formas de se praticar a responsabilidade social. Os programas de voluntariado empresarial são formas organizadas das empresas apoiarem seus empregados que desejam ajudar uma causa ou uma comunidade. Para DE LUCA (2005, p. 29) “a empresa que participa e incentiva seus funcionários a participarem de ações de apoio voluntário, no mínimo, está contribuindo para uma sociedade melhor a partir do momento que ajuda na formação de verdadeiros cidadãos”;

- j) número total de reclamações e críticas de consumidores: deve ser informado o número de reclamações na empresa, no Procon e na Justiça;
- k) % de reclamações e críticas solucionadas: deve ser informado o percentual na empresa, no Procon e na Justiça;
- l) valor adicionado total a distribuir (em mil R\$): deve ser informado o valor no exercício atual e no exercício anterior;
- m) distribuição do Valor Adicionado (DVA): devem ser informados os percentuais distribuídos para o governo, para os colaboradores, para os acionistas, para terceiros e o percentual retido.

2.6.7 Outras Informações

Este espaço está disponível para que a empresa indique quaisquer outras informações importantes quanto ao exercício da responsabilidade social, à ética e à transparência.

Nada impede que esse modelo possa ser incrementado, porém, como toda demonstração contábil, o Balanço Social deve ser o mais simples, objetivo e conciso possível.

2.7 AUDITORIA DO BALANÇO SOCIAL

Segundo GONÇALVES et al (1980, p. 71), a concepção e a formulação de instrumentos de avaliação social aumentam a importância e a urgência de se desenvolver iniciativas de investigação e experimentação relativas à contabilidade social e ao Balanço Social.

KROETZ (1999, p. 22) define que a auditoria do Balanço Social é uma função organizacional de estudo, revisão, avaliação e emissão de opinião quanto ao ciclo da gestão administrativa de caráter social e ecológico.

Segundo ARAÚJO (2003, p. 86) os principais objetivos da auditoria do Balanço Social consistem em: “(i) certificar o grau de observância das disposições legais de âmbito social e ecológico; (ii) avaliar a eficiência da entidade na condução de suas atividades; (iii) identificar o nível de comprometimento do quadro funcional com a missão e propósitos organizacionais; (iv) formular recomendações de melhorias para sanear as fragilidades observadas no curso da auditoria, entre outros.”

Portanto, a finalidade da auditoria do Balanço Social consiste em contribuir para uma gestão eficaz da empresa e proporcionar maior confiabilidade nas informações sociais e ecológicas divulgadas para os usuários em geral.

ARAÚJO (2003, p. 86) cita alguns dos benefícios relevantes da auditoria do Balanço Social: “(i) redução de riscos ambientais e sociais; (ii) redução de custos na implementação de modelos de prevenção; (iii) novas oportunidades de mercados; (iv) maior confiança na organização, por parte de investidores, credores e sociedade em geral; (v) maior envolvimento e participação dos empregados; e (vi) elevação do nível de qualidade organizacional e social.”

Devido ao estágio em que se encontra a questão da gestão socialmente e ecologicamente responsável, ainda não há um modelo de auditoria aplicável ao Balanço Social.

ARAÚJO (2003, p. 86) sugere que o auditor construa um modelo que lhe permita fundamentar uma opinião sobre a fidedignidade desse balanço, considerando as diretrizes prescritas nas Normas de Auditoria, suas experiências anteriores, o ambiente organizacional, o sistema de controle interno, o controle externo à entidade, os propósitos da organização e obter conhecimentos específicos das políticas de gestão da empresa.

O auditor deve se familiarizar com a estrutura orgânica da empresa, conhecendo as unidades que a compõem, para obter o real entendimento do contexto organizacional.

Deve avaliar o sistema de controle interno para identificar os principais pontos de controle, mensurar o seu grau de confiabilidade, dimensionar os trabalhos

e definir a natureza, oportunidade e a extensão dos procedimentos de auditoria a executar.

O auditor deve avaliar o grau de observância das leis e regulamentações ligadas à área social e ao meio ambiente.

Através do conhecimento das políticas de gestão da entidade, o auditor deve avaliar o seu nível de preocupação com questões sociais e ambientais nos propósitos organizacionais propostos.

As políticas de maior relevância para o auditor incluem as direcionadas para as áreas de recursos humanos, meio ambiente, qualidade, entre outras, que proporcionam uma visão da forma pela qual a empresa define sua postura social.

Tanto a auditoria quanto o próprio Balanço Social não se revestem de obrigatoriedade legal no Brasil, mas diante da necessária confiabilidade das informações, não se deve esperar a exigência legal para se preparar e auditar o Balanço Social. Esta afirmação vem de encontro ao pensamento do professor Robert H. Anderson, da Universidade de Saskatchewan, Regina, Canadá, citado por GONÇALVES et al (1980, p.59), “Quando uma profissão espera ser obrigada a fazer algo, perde a oportunidade de fazê-lo como uma contribuição verdadeiramente válida”. A classe contábil deve aprofundar as discussões sobre o assunto.

2.8 DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO

A Demonstração do Valor Adicionado – DVA, integrante da NBC T 3.7, foi aprovada pelo Conselho Federal de Contabilidade – CFC, através da Resolução n.º 1.010, de 21.01.2005. Antes desta aprovação, esta demonstração contábil já fazia parte do Balanço Social, e, na opinião de MARION (2003, p. 486), era seu principal item.

A DVA informa de maneira simples e direta para a sociedade sobre a real capacidade de uma empresa produzir riqueza e sobre o destino que é dado a esta riqueza, informações que não podem ser obtidas com clareza nas demais demonstrações financeiras.

De acordo com SANTOS (2003, p. 16)

são componentes desta demonstração, além da informação relativa à riqueza gerada pela empresa, a forma com que essa riqueza é distribuída através de impostos pagos ao governo, juros e aluguéis destinados a financiadores externos, remunerações pagas aos trabalhadores e lucros e dividendos (ou juros sobre capital próprio, como previsto na legislação brasileira) atribuídos aos proprietários, sócios e acionistas.

Essa demonstração pode ser elaborada com base em dados oriundos da Contabilidade, principalmente da DRE, mas não pode ser confundida com ela, pois apresentam enfoques diferentes.

SANTOS (2003, p. 15) afirma que “a demonstração tradicional de resultado do exercício não leva em consideração os benefícios obtidos pelos financiadores, trabalhadores, clientes, pois o enfoque maior é dado ao lucro ou prejuízo apurado que, regra geral, interessa apenas ao proprietário, sócio ou acionista”. Desta forma, esta demonstração pode ser considerada exclusivista. Seus demais componentes são apresentados de acordo com sua natureza e não segundo seus beneficiários. As remunerações pagas aos empregados podem estar relacionadas como custo e/ou despesas operacionais. As parcelas pagas ao governo podem ser apresentadas em linhas totalmente diversas. As despesas com aluguéis, da mesma forma que as remunerações pagas aos empregados, poderão compor o custo dos produtos vendidos e/ou as despesas operacionais.

A DVA dá uma visão de importância a todos os fatores de produção: o trabalho, os demais capitais na forma de crédito e o governo.

GOMES (2001) informa que a origem da DVA é européia e seu enfoque é puramente econômico, isto é, preocupa-se em esclarecer como foi criada a riqueza de uma empresa. O conceito de valor adicionado vem da macroeconomia, de acordo com a idéia do produto nacional. Os economistas perceberam que não se pode contar a mesma receita, sobretudo aquelas relacionadas aos processos intermediários, sob o risco de contagem dupla. Portanto, o que efetivamente interessa é o valor que se adicionou a cada etapa do processo produtivo.

De acordo com NEVES e VICECONTI (2000, p. 261)

a riqueza total de um país pode ser obtida pela soma dos valores agregados pelos seus agentes econômicos, ou seja, pelas pessoas físicas e jurídicas, associações, fundações, entidades com ou sem fins lucrativos, etc. O somatório dos valores agregados por todos esses agentes é conhecido pelo nome de Produto Interno Bruto (PIB).

No Brasil, a DVA não poderá ser correlacionada com o PIB do país no ano, pelo fato de que se parte da DRE para a sua elaboração. A DRE evidencia apenas a produção vendida, mas economicamente o valor adicionado ocorreu também na produção não vendida.

Para melhor compreensão do valor adicionado, GOMES (2001) fornece o seguinte exemplo: considere um determinado país que somente tenha o setor coureiro como alternativa econômica. A cadeia produtiva é composta da pecuária de corte (criação de bois para abate e corte), dos curtumes que trabalham o couro e, finalmente, pelas indústrias que confeccionam bolsas, sapatos, casacos e cintos de couro. Assim, há três etapas muito bem definidas, conforme o esquema abaixo:

- 1ª Etapa - Pecuária: venda de couro in natura para os curtumes por \$ 5.000;
 2ª Etapa - Curtume: venda de couro trabalhado para as indústrias por \$ 8.000;
 3ª Etapa - Indústria: venda de produtos de couro para consumidores finais por \$ 12.000.

Caso se esteja interessado em calcular o produto nacional, talvez se responda prontamente que foi de \$ 25.000 (\$ 5.000 + \$ 8.000 + \$ 12.000). A tabela abaixo exhibe o verdadeiro valor adicionado que foi de \$ 12.000 (\$ 5.000 + \$ 3.000 + \$ 4.000).

Etapas Receita CPV/CMV Valor Adicionado:

Pecuária \$ 5.000 - \$ 0 = \$ 5.000

Curtume \$ 8.000 - \$ 5.000 = \$ 3.000

Indústria \$ 12.000 - \$ 8.000 = \$ 4.000

Total..... = \$ 12.000

No exemplo acima, GOMES (2001) explica que o couro é o mesmo desde o pecuarista até a indústria. Como se pode observar, o produto nacional do "país" acima seria de \$ 12.000, ou, somente a receita da indústria, uma vez que a Economia como um todo produziu foram bolsas, cintos e sapatos e não couro em si.

O couro *in natura* do pecuarista e o couro trabalhado pelo curtume já estão computados como custo dos produtos finais que foram produzidos e destinados aos clientes finais. A soma dos valores adicionados em cada etapa formará o preço dos produtos finais.

GOMES (2001) complementa que “o valor adicionado pode ser visto como um prêmio pago pelo mercado à empresa pelo esforço de transformação, inovação, comercialização e tributação. O que a empresa fará com a renda é um outro ponto de importância vital de compreensão do fenômeno econômico denominado valor adicionado”.

GOMES (2001) fornece outro exemplo para melhor compreensão da distribuição do valor adicionado: uma empresa apresenta os seguintes valores:

Vendas Brutas	10.000
Impostos sobre Vendas	2.000
C.M.V.	5.000
Salários e Encargos	1.500
Comissão	1.000

O valor adicionado pela empresa foi a diferença da sua venda bruta em relação ao custo das mercadorias que adquiriu de seus fornecedores. Logo: \$ 10.000 (-) \$ 5.000. Assim, o valor adicionado pela empresa foi de \$ 5.000. O que a empresa realizou com esse valor adicionado? i) destinou \$ 2.000 para o governo na forma de impostos (sobra: \$ 3.000); ii) destinou \$ 1.500 para remunerar a mão-de-obra e encargos (sobra: \$ 1.500); iii) destinou \$ 1.000 para remunerar a força de vendas (sobra: \$ 500).

Evidentemente, a sobra final, \$ 500, será destinada para remunerar o capitalista ou empreendedor e, neste caso, é equivalente a 10% do valor adicionado.

A DVA também complementa o Balanço Social, pois evidencia o valor econômico agregado dos bens e/ou serviços produzidos em um determinado período, menos o custo dos recursos adquiridos a terceiros, necessários a essa produção. Demonstra também como esse valor é distribuído entre os diferentes grupos sociais que interagem com suas atividades.

2.8.1 Elaboração da DVA

A Demonstração do Valor Adicionado é elaborada em duas partes. Na primeira é apresentada a geração do valor adicionado e na segunda a distribuição do valor adicionado.

A base para a elaboração da DVA é a Demonstração do Resultado do Exercício (DRE). Outros dados e informações podem ser complementados pelo Balanço Patrimonial.

Um dos modelos mais aceitos no mercado atualmente, conforme MARION (2003, p. 488), é o seguinte:

Receitas:

Vendas de Bens e Serviços	xxxx	
Não Operacionais (outras receitas)	xxxx	
(-) Provisão para Devedores Duvidosos	<u>(xxxx)</u>	xxxx

(-) Insumos Adquiridos de Terceiros

Matérias-primas Consumidas	(xxxx)	
Materiais, Energia, Serviços de Terceiros	<u>(xxxx)</u>	<u>(xxxx)</u>

Valor Adicionado Bruto

xxxx

Retenções

(-) Depreciação, Amortização e Exaustão		<u>(xxxx)</u>
---	--	---------------

Valor Adicionado Líquido

xxxx

Valor Adicionado Recebido em Transferências

Receitas Financeiras	xxxx	
Resultado da Equivalência Patrimonial	<u>xxxx</u>	<u>xxxx</u>

Valor Adicionado Total a Distribuir

xxxx

Distribuição do Valor Adicionado

- Remuneração aos Funcionários e Encargos	xxxx	
- Juros sobre Capital Próprio e Dividendos	xxxx	
- Juros e Aluguéis	xxxx	
- Impostos, Taxas e Contribuições	xxxx	
- Lucros Retidos / Prejuízo do Exercício	<u>xxxx</u>	xxxx

As informações são extraídas da contabilidade e devem ter como base o princípio contábil do regime de competência de exercícios.

SANTOS (2003, p. 40-42) fornece instruções para a elaboração da DVA:

2.8.1.1 Receitas

Compreendem os valores das vendas de mercadorias, produtos e serviços, incluídos os valores do ICMS e IPI incidentes sobre essas receitas. Correspondem à receita bruta ou faturamento bruto.

Também são incluídas neste item as receitas não operacionais, consideradas fora das atividades principais da empresa, tais como: ganhos ou perdas na baixa de imobilizados, de investimentos, entre outras.

2.8.1.2 Insumos Adquiridos de Terceiros

Compreendem as matérias primas consumidas, materiais, energia, serviços de terceiros, considerados também os impostos incluídos no momento das compras, mesmo que estes sejam recuperáveis em operações futuras.

Nos custos das mercadorias e serviços vendidos não devem ser incluídos gastos com pessoal próprio.

2.8.1.3 Retenções

Como as depreciações e amortizações também representam insumos utilizados para a geração da riqueza, também devem ser consideradas como redutoras do valor adicionado.

2.8.1.4 Valor Adicionado Recebido em Transferência

Devem ser incluídas as receitas financeiras independentemente de sua origem.

O resultado da equivalência patrimonial inclui os valores recebidos como dividendos relativos a investimentos avaliados ao custo. Pode representar receita ou despesa. Se representar despesa deve ser informado entre parênteses.

2.8.1.5 Distribuição do Valor Adicionado

O valor adicionado a distribuir é o resultado da demonstração. É o total da riqueza gerada cuja distribuição é feita entre os funcionários, acionistas, terceiros e governo.

No item “Remuneração aos Funcionários e Encargos” devem ser incluídos os encargos com férias, 13º salário, FGTS, alimentação, transporte etc., apropriados ao custo do produto ou resultado do período. Não devem ser incluídos encargos com o INSS.

No item “Juros sobre Capital Próprio e Dividendos”, incluem-se os valores pagos ou creditados aos acionistas. Os juros sobre o capital próprio contabilizados como reserva devem constar no item “Lucros Retidos”.

No item “Juros e Aluguéis” devem ser consideradas as despesas financeiras e as de juros relativas a quaisquer tipos de empréstimos e financiamentos junto a instituições financeiras, empresas do grupo ou outras e os aluguéis, incluindo-se as despesas com *leasing*, pagos ou creditados a terceiros.

No item “Impostos, Taxas e Contribuições” além das contribuições devidas ao INSS, Imposto de Renda, Contribuição Social, todos os demais impostos, taxas e contribuições devem ser incluídos. Os valores relativos ICMS e IPI devem ser considerados como os valores devidos ou já recolhidos aos cofres públicos, representando a diferença entre os impostos incidentes sobre as vendas e os valores considerados dentro do item “Insumos Adquiridos de Terceiros”.

No item “Lucros Retidos / Prejuízo do Exercício” devem ser incluídos o lucro do período destinado às reservas de lucros e eventuais parcelas ainda sem destinação específica.

O resultado da parte da riqueza distribuída aos empregados da empresa pode auxiliar na solução de enormes discussões entre a classe trabalhadora, sindicalistas e empregadores. Também é de grande valia como indicador da utilização da produtividade e da mão-de-obra utilizada pelas empresas.

A parte destinada ao governo deixa evidente qual é a carga tributária a que a empresa está submetida. Esta informação pode auxiliar na opção tributária feita pelos governos, além de ser mais um instrumento de decisão, como por exemplo, na escolha de áreas geográficas ou setores da economia que poderão ser beneficiados com reduções ou até isenções de impostos.

Quanto aos valores destinados a pagamento de juros e aluguéis, este resultado mostra a parcela da riqueza que é distribuída aos financiadores externos de capital.

SANTOS (2003, p. 228) informa que “aos lucros retidos e dividendos distribuídos ou pagos devem ser agregados os valores relativos aos juros sobre capital próprio, incluídos na legislação a partir de 1996”. Os resultados apresentados ano a ano podem constituir um excelente medidor que indicará a evolução e tendência da forma como as empresas distribuem as riquezas criadas aos portadores de suas quotas ou ações.

SANTOS (2003, p. 146) alerta para os casos em que a empresa apresenta valor adicionado negativo. Isso significa que a empresa consumiu recursos que não foram por ela gerados. Essa situação é típica das empresas que apresentam prejuízos tão grandes que o valor adicionado criado não foi suficiente para cobrir a riqueza distribuída para pessoal, governo e financiadores externos.

SANTOS (2003, p. 36-37) afirma a importância inquestionável do auxílio da DVA no cálculo do PIB e de indicadores sociais, nas decisões de investimentos por áreas, regiões, Estados etc. e na relação entre as empresas multinacionais e os países hospedeiros do capital estrangeiro. A DVA possibilita uma análise que de forma alguma poderia ser alcançada apenas com as demonstrações tradicionais da contabilidade.

De acordo com SANTOS (2003, p. 16)

a busca incessante de informação cada vez mais útil e precisa deve ser preocupação de todos os profissionais responsáveis pela geração, divulgação e análise de dados que possam interferir nas relações sociais entre indivíduos e empresas. Assim, uma demonstração que possa dar maior consistências às informações utilizadas na medição das riquezas geradas no país terá grande utilidade social.

A utilização de quocientes tem a possibilidade de comparar informações da entidade com padrões estabelecidos e de obter indicações de ocorrências passadas que podem servir de balizadoras para fazer previsões de tendências para o futuro.

Conforme SANTOS (2003, p. 219), “a Demonstração do Valor Adicionado representa excelente ferramenta de análise e poderá ser utilizada por todos os que pretendam entender um pouco melhor as relações da sociedade”.

3 COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA – COPEL

3.1 HISTÓRIA DA EMPRESA

A empresa selecionada para este trabalho, a Companhia Paranaense de Energia – Copel, é uma sociedade de economia mista por ações, de capital aberto, e atua nos segmentos de geração, transmissão, distribuição de energia elétrica e telecomunicações, com concessão do Governo Federal às suas subsidiárias integrais. A Copel também possui 51% do capital social votante da Companhia Paranaense de Gás – Compagas, que tem como atividade principal a exploração do serviço público de fornecimento de gás natural canalizado.

A Copel, maior empresa do Estado do Paraná, abriu seu capital ao mercado de ações em abril de 1994 (Bovespa) e tornou-se, em julho de 1997, a primeira do setor elétrico brasileiro listada na Bolsa de Valores de Nova York. Sua marca também está presente, desde junho de 2002, na Comunidade Econômica Européia, com seu ingresso na Latibex – o braço latinoamericano da Bolsa de Valores de Madri.

Sua missão, viabilizar o desenvolvimento social, econômico e tecnológico do Paraná mediante a instalação e operação de um abrangente e eficaz sistema de produção, transporte e distribuição de energia elétrica, e de moderno e poderoso link de fibras ópticas em telecomunicações.

A Companhia atende diretamente a 3.147.071 unidades consumidoras (31.08.04) em 393 municípios e 1.112 localidades (distritos, vilas e povoados). Nesse universo incluem-se 2.468 mil lares, 49.779 indústrias, 263 mil estabelecimentos comerciais e 325 mil propriedades rurais. O quadro de pessoal é integrado por 6.807 empregados.

Sua estrutura compreende a operação de: parque gerador próprio composto por 18 usinas (17 delas, hidrelétricas), cuja potência instalada totaliza 4.550 MW e que responde pela produção de algo como 7% de toda eletricidade consumida no Brasil; sistema de transmissão com 6.979 km de linhas e 124 subestações; sistema de distribuição com 165,5 mil km de linhas e redes e 226 subestações; sistema

óptico de telecomunicações (Infovia do Paraná) com 3.290 km de cabos OPGW instalados no anel principal e radiais urbanos (cabos autosustentados) que totalizam 2.077 km, alcançando 81 grandes cidades do Estado.

O capital social integralizado, em 31 de dezembro de 2004, é de R\$ 3.480.000 mil, composto por 273.655.376 mil ações. Os principais acionistas são o Governo do Estado do Paraná, que detém 58,6% das ações ordinárias, correspondentes a 31,1% do total das ações e a BNDES Participações que possui 26,4% das ações ordinárias, correspondentes a 24,2% do total das ações. As ações custodiadas em bolsa de valores no Brasil e no exterior correspondem a 43,7% do total.

A Copel apresenta como seus valores: (i) ética – relacionamento transparente, honesto e equilibrado com todas as partes interessadas; (ii) responsabilidade social – condução da vida da empresa de maneira sustentável, respeitando os direitos de todas as partes interessadas, inclusive as gerações futuras; (iii) alianças estratégicas – parceria e colaboração com todos os setores da empresa e da sociedade, em busca de alinhamento de objetivos e maximização de resultados; (iv) comprometimento – condução do trabalho com a mente e o coração, no sentido de uma missão, buscando a excelência; (v) assumir riscos – decidir, ousar e tomar a iniciativa, como dono da empresa; (vi) melhoria contínua – aprendizado contínuo, compartilhando e disseminando o conhecimento; (vii) valorização dos empregados – promoção do crescimento do ser humano integral – empregados e força de trabalho – com a melhoria contínua de sua satisfação, competência e capacitação profissional; (viii) clareza de objetivos – definição clara e comunicação transparente dos rumos estratégicos da empresa; (ix) satisfação dos clientes – em todas as ações, considerar que o cliente é a razão da empresa existir; (x) valor para o acionista – busca do lucro responsável no cumprimento da missão da empresa; e (xi) segurança – profissionalismo na condução dos negócios, de maneira a garantir a longevidade da empresa, priorizando a segurança das pessoas.

Desde 2001 a Copel é signatária do Pacto Global, lançado em 2000 pelo Secretário Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Kofi Annan. O Global Compact é uma iniciativa que tem como meta mobilizar as empresas para que, juntamente com outros fatores sociais, contribuam para a construção de uma

economia global mais inclusiva e sustentável. A iniciativa baseia-se em direitos universalmente reconhecidos para avançar a responsabilidade social corporativa:

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;

Princípios de Direitos do Trabalho, baseados na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;

Princípios de Proteção Ambiental, baseados na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento:

7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente;

10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Na apresentação de seu relatório de desempenho sócio-ambiental, a Copel descreve sua atuação em diversos programas para melhorar a qualidade de vida da população mais carente, para a criação de comunidades economicamente auto-sustentáveis e para enriquecer e disseminar a cultura, a consciência ecológica e as posturas socialmente responsáveis.

A atuação social da empresa está voltada principalmente para as áreas de educação e cultura, voluntariado, filantropia, integração social, meio ambiente e universalização dos benefícios da energia elétrica.

3.2 HISTÓRICO DA ORIGEM DA COPEL

Através do Decreto nº 14.947 de 26 de outubro de 1954, assinado por Bento Munhoz da Rocha Netto, o Governo Estadual criou a Copel – Companhia Paranaense de Energia Elétrica (hoje apenas Companhia Paranaense de Energia), tendo como base principal para a integralização de seu capital o Fundo Estadual de Eletrificação.

Com o Decreto nº 1.412, de 1956, a Copel passou a centralizar todas as ações governamentais de planejamento, construção e exploração dos sistemas de produção, transmissão, transformação, distribuição e comércio de energia elétrica e serviços correlatos, tendo incorporado todos os bens, serviços e obras em poder de diversos órgãos. Coube-lhe, então, a responsabilidade pela construção dos grandes sistemas de integração energética e dos empreendimentos hidrelétricos previstos no Plano de Eletrificação do Paraná.

Encontrar uma solução definitiva para o abastecimento de energia elétrica em larga escala constituiu-se no maior desafio para a Copel durante a década de 1960. A entrada em operação em 1963 da Usina Termelétrica de Figueira (20 MW), no Norte Pioneiro, foi de fundamental importância para a implantação do Plano Estadual de Eletrificação, viabilizando os sistemas de interligação que beneficiaram as regiões Norte e Centro. Em 1967, a Copel inaugurava a Usina de Salto Grande do Iguaçu (15,6 MW), que veio atender ao Sul do Estado. Em 1970, entrava em operação a Usina Julio de Mesquita Filho (Foz do Chopim), com 44 MW, redenção energética do Sudoeste e Oeste. E em 1971 era inaugurada a Usina Capivari-Cachoeira, na época a maior central geradora do Sul do Brasil (250 MW), passo definitivo na constituição de uma infra-estrutura energética capaz de suportar e acelerar o desenvolvimento paranaense. No momento da sua inauguração, Capivari-Cachoeira era a principal unidade geradora da Copel e a maior usina em funcionamento no sul do Brasil.

Em 1980 foi inaugurada a Hidrelétrica Foz do Areia, com 1.676 MW, equipada com unidades geradoras que eram então as maiores existentes no Brasil. Com a operação da Foz do Areia, a geração própria da Copel atingiu 2,9 bilhões de kWh. contra 1,9 bilhões do ano anterior.

Neste período houve no Estado um intenso crescimento do mercado de energia, exigindo esforços cada vez maiores para atender à demanda. Foram elaborados novos projetos, destacando-se o início do empreendimento da Usina de Segredo e a concessão para construir a Usina Hidrelétrica de Salto Caxias, ambas consolidadas na década de 90.

Inaugurada em 29 de setembro de 1992, a Usina de Segredo reduziu a dependência paranaense de energia comprada de outros estados. Em fevereiro de 1999 entrou em operação Salto Caxias, denotando assim um novo avanço na geração de energia elétrica, com conseqüências positivas no desenvolvimento do Estado do Paraná.

Hoje as usinas, linhas de transmissão e de distribuição da Copel irradiam luz e oferecem conforto e paz social para todo Estado do Paraná e estados vizinhos. Este cenário de progresso vem sendo conquistado ao longo de cinco décadas, com base no potencial hidráulico, no domínio tecnológico e, principalmente, no espírito empreendedor e na capacidade criativa dos seus quadros técnicos e profissionais.

Em termos percentuais, a Copel responde sozinha por algo como 7% de toda a eletricidade gerada no Brasil.

4 ESTUDO DE CASO: COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA – COPEL

As informações utilizadas no estudo de caso foram extraídas das Demonstrações Contábeis Consolidadas dos exercícios findos em 31 de dezembro de 2004 e de 2003.

4.1 ANÁLISE DO BALANÇO SOCIAL ANUAL

A análise de alguns indicadores do Balanço Social da Copel foi efetuada em conjunto com as demais demonstrações contábeis, principalmente a DRE (anexo E), na qual procura-se identificar as justificativas para as variações ocorridas entre os exercícios de 2003 e 2004.

Para facilitar o entendimento, foram elaboradas tabelas com dados extraídos do Balanço Social para visualização dos indicadores analisados.

TABELA 1 – BASE DE CÁLCULO DO BALANÇO SOCIAL ANUAL

(Valores expressos em milhares de reais)			
	2004	2003	Δ %
1 - BASE DE CÁLCULO			
Receita Líquida (RL)	3.925.774	3.094.298	26,9
Resultado Operacional (RO)	600.182	301.361	99,2
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	633.561	540.727	17,2
Valor Adicionado Total (VAT)	3.488.022	2.448.008	42,5

FONTE: Balanço Social Anual da Copel, de 31.12.2004.

Analizando a base de cálculo do Balanço Social Anual da Copel, observa-se que em 2004 houve um aumento de 26,9% na Receita Líquida em relação a 2003, que passou de R\$ 3.094.298 para R\$ 3.925.774. Consultando a DRE (anexo E), verifica-se que as principais contas responsáveis por este aumento foram Fornecimento e Suprimento de Energia Elétrica e Disponibilização da Rede Elétrica (R\$ 5.261.091 em 2004 e R\$ 4.182.748 em 2003), que juntas apresentaram um acréscimo de 25,8% entre os dois exercícios.

Este aumento de 26,9% na Receita Líquida, sendo mais que o dobro do aumento apresentado pelas Despesas Operacionais que aumentaram apenas 12,6%, passando de R\$ 2.953 em 2003 para R\$ 3.324 em 2004, contribuiu para um melhor desempenho operacional no exercício (RO), em que o resultado apresentou um acréscimo de 99,2%, passando de R\$ 301.361 em 2003 para R\$ 600.182 em 2004.

Os valores referentes à folha de pagamento bruta apresentaram uma variação de 17,2% entre os exercícios de 2003 e 2004, que passaram de R\$ 540.727 para R\$ 633.561. Esta variação contempla o crescimento do quadro de pessoal e os reajustes salariais.

O Valor Adicionado Total no exercício de 2004 foi maior que o do exercício anterior em 42,5%, correspondente a um aumento de R\$ 1.040.014. Este resultado demonstra o desempenho da empresa na geração interna de recursos. A DVA será objeto de análise na sequência do trabalho.

TABELA 2 – INDICADORES SOCIAIS INTERNOS

(Valores expressos em milhares de reais)			
	2004	2003	Δ %
2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS			
Alimentação	35.540	28.345	25,4
Encargos sociais compulsórios	115.114	95.566	20,5
Previdência privada	117.119	91.988	27,3
Saúde (Convênio assistencial)	20.447	14.563	40,4
Segurança e medicina no trabalho	4.128	2.652	55,7
Educação	5.534	2.756	100,8
Cultura	1.684	1.448	16,3
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.049	772	35,9
Auxílio creche	407	350	16,3
Participação nos resultados	18.319	16.000	14,5
Outros	3.384	2.711	24,8
Total	322.725	257.151	25,5

FONTE: Balanço Social Anual da Copel, de 31.12.2004.

Os indicadores sociais internos apresentaram uma variação total de 25,5% entre os dois exercícios, passando de R\$ 257.151 para R\$ 322.725. Houve acréscimos em todos os indicadores, sendo os mais expressivos os seguintes:

i) Alimentação que apresentou um aumento de 25,4%; ii) os Encargos sociais

compulsórios, 20,5%; iii) Previdência privada, 27,3%; iv) Saúde, 40,4%; v) Segurança e medicina no trabalho, 55,7%; vi) Educação, 100,8%; e vii) Capacitação e desenvolvimento profissional, 35,9%.

Estas variações estão vinculadas ao crescimento do quadro de pessoal e aos reajustes salariais.

TABELA 3 – INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS

(Valores expressos em milhares de reais)			
	2004	2003	Δ %
3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS			
Educação	24.331	29.576	-17,7
Progr. Paraná Digital	23.892	28.774	-17,0
Escolas nas Usinas e outros	439	802	-45,3
Cultura	3.114	984	216,5
Saúde e Saneamento	47.117	27.146	73,6
Progr. Luz Fraterna	25.619	5.624	355,5
Progr. Social de Eletrificação Rural	17.639	19.439	-9,3
Progr. Reluz	2.099	-	100,0
Progr. Reassentamento de famílias	1.053	1.798	-41,4
Outros Programas	707	285	148,1
Esporte	-	10	-100,0
Combate à fome e segurança alimentar	-	2	-100,0
Outros: Doações e Progr. Eletricidadania	119	135	-11,9
Total de Contribuições para a sociedade	74.681	57.853	29,1
Tributos - excluídos encargos sociais	2.117.571	1.581.235	33,9
Total	2.192.252	1.639.088	33,7

FONTE: Balanço Social Anual da Copel, de 31.12.2004.

Analisando os indicadores sociais externos verifica-se que aumentaram 33,7% entre os exercícios analisados. O total das contribuições para a sociedade apresentou um acréscimo de 29,1%. Os principais indicadores que contribuíram para este resultado foram: i) Cultura, que apresentou um acréscimo de 216,5%, passando de R\$ 984 para 3.114 e ii) Saúde e saneamento, que aumentaram 73,6%, passando de R\$ 27.146 para R\$ 47.117. Apesar do indicador Educação apresentar uma redução de 17,7%, ainda aponta um valor expressivo de R\$ 24.331, que corresponde a 32,6% do total das contribuições para a sociedade.

Os Tributos também tiveram um acréscimo expressivo, de 33,9%, passando de R\$ 1.581.235 para R\$ 2.117.571.

TABELA 4 – INDICADORES AMBIENTAIS

(Valores expressos em milhares de reais)			
	2004	2003	Δ %
4 - INDICADORES AMBIENTAIS			
Relacionados com a operação da empresa	18.763	15.861	18,3
Programa de Pesquisa, Desenvolvimento e Eficientização - impacto ambiental e tratamento de resíduos	12.436	6.601	88,4
Rede Compacta ou Linha Verde	5.642	9.020	-37,5
Programa de Proteção de Fauna e Flora	685	240	185,4
Investimento em programas e/ou projetos externos	382	25	1.428,0
Programa Tributo ao Iguaçu	71	-	100,0
Educação Ambiental e Museu Regional do Iguaçu	311	25	1.144,0
Total	19.145	15.886	20,5

FONTE: Demonstração do Balanço Social Anual da Copel, de 31.12.2004.

O total dos indicadores ambientais em 2004 apresentou um aumento de 20,5% em relação a 2003. Houve um aumento no Programa de Pesquisa, Desenvolvimento e Eficientização na ordem de 88,4%, passando de R\$ 6.601 em 2003 para R\$ 12.436 em 2004. Já a Rede Compacta apresentou um decréscimo de 37,5% em relação a 2003, passando de R\$ 9.020 em 2003 para R\$ 5.642 em 2004. O Programa de Proteção de Fauna e Flora apresentou um acréscimo de 185,4%, passando de R\$ 240 em 2003 para R\$ 685 em 2004.

Os Investimentos em programas e/ou projetos externos apresentaram um aporte de R\$ 382 em 2004, contra R\$ 25 em 2003, um aumento correspondente a 1.428%.

TABELA 5 – INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL

	% do Total	2004	% do Total	2003	Δ %
5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL					
Empregados no final do período		6.807		6.347	7,2
Escolaridade dos empregados(as):					
Superior e extensão universitária	35,4	2.408	36,0	2.288	
2º Grau	57,0	3.882	55,6	3.529	
1º Grau	7,6	517	8,4	530	
Faixa etária dos empregados(as):					
Abaixo de 30 anos	12,2	831	8,4	530	
De 30 até 45 anos (exclusive)	55,0	3.741	61,9	3.927	
Acima de 45 anos	32,8	2.235	29,8	1.890	
Admissões durante o período		599		510	17,5
Mulheres que trabalham da empresa	18,0	1.227	17,9	1.133	8,3
% de Cargos gerenciais ocupados por mulheres em relação ao total de mulheres		1,1		1	
% de Cargos gerenciais ocupados por mulheres em relação ao total de gerentes		7,0		7,5	
Negros(as) e pardos que trabalham da empresa	8,4	572	8,4	536	6,7
% de Cargos gerenciais ocupados por negros(as) em relação ao total de negros		1,1		1,0	
% de Cargos gerenciais ocupados por negros(as) em relação ao total de gerentes		3,2		2,5	
Portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais (Instituições e empregados)		289		288	0,3
Dependentes		14.106		13.824	2,0
Estagiários(as)		839		811	3,5
Nº de terceirizados(as)		2.006		N/D	

FONTE: Balanço Social Anual da Copel, de 31.12.2004.

Observando os indicadores do corpo funcional, verifica-se um aumento de 460 empregados em 2004 em relação a 2003, equivalente a 7,2%.

Dos 6.807 empregados no final do período, 32,8% têm acima de 45 anos, 18% são mulheres e 8,4% são negros ou pardos.

Verifica-se que ocorreu uma melhora nos níveis de escolaridade entre os dois exercícios analisados, em relação ao total de empregados e a faixa etária sofreu algumas alterações. Em 2003, 8,4% dos empregados estavam abaixo de 30 anos, passando este percentual para 12,2% em 2004. Entre 30 e 45 anos, o percentual apresentado em 2003 era de 61,9%, passando para 55% em 2004. Acima de 45 anos, o percentual em 2003 era de 29,8% e em 2004 passou para 32,8%.

Houve um aumento de 17,5% nas admissões em 2004 em relação a 2003, que passaram de 510 para 599.

Apesar de ter havido um acréscimo de 8,3% de mulheres que trabalham na empresa, o aumento no percentual de mulheres em relação ao total de empregados foi insignificante, de 17,9% para 18%. Ocorreu também uma pequena redução no percentual de cargos gerenciais ocupados por elas, passando de 1,3% para 1,1%.

Foi apresentado um aumento de 6,7% de trabalhadores negros (as) na empresa em 2004, em relação a 2003, sem alteração da proporção destes em relação ao total de empregados. Houve um pequeno acréscimo no percentual de cargos gerenciais ocupados por negros (as) em relação ao total de gerentes, passando de 2,5% em 2003 para 3,2% em 2004.

Os números de portadores de deficiência ou necessidades especiais, de dependentes e de estagiários não apresentaram aumentos expressivos.

TABELA 6 – INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL

	2004	2003	Δ %
6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL			
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	24,6	24,6	0,0
Acidentes de trabalho	166	150	10,7

FONTE: Balanço Social Anual da Copel, de 31.12.2004.

Nas informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial, não houve alteração na relação entre a maior e a menor remuneração na empresa e os acidentes de trabalho aumentaram 10,7%, passando de 150 em 2003 para 166 em 2004.

Além das variações entre os exercícios de 2003 e 2004 relatadas, há diversas outras possibilidades de análise, utilizando a comparabilidade dos percentuais de cada indicador com Receita Líquida (RL), Resultado Operacional (RO), Folha de Pagamento Bruta (FPB) e Valor Adicionado Total (VAT). Estes percentuais são demonstrados no Balanço Social Anual, anexo B.

4.2 ANÁLISE DA DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO

Para facilitar o entendimento, foram elaboradas tabelas com dados extraídos da Demonstração do Valor Adicionado para visualização dos indicadores analisados.

TABELA 7 – DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO

DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO			
(Valores expressos em milhares de reais)			
	Consolidado		
	2004	2003	Δ %
Receitas			
Venda de energia, serviços e outras receitas	5.544.325	4.420.223	25,4
Vendas canceladas e abatimentos	(296)	(28)	957,1
Provisão para créditos de liquidação duvidosa	(63.987)	(17.538)	264,8
Resultado não operacional	(6.358)	(20.530)	-69,0
Total	5.473.684	4.382.127	24,9
(-) Insumos Adquiridos de Terceiros			
Energia elétrica comprada para revenda	963.883	1.090.392	-11,6
Encargos de uso da rede elétrica	311.153	237.603	31,0
Material, insumos e serviços de terceiros	538.237	467.535	15,1
Encargos de capacidade emergencial	137.243	106.391	29,0
Outros insumos	167.380	102.384	63,5
Total	2.117.896	2.004.305	5,7
(=) VALOR ADICIONADO BRUTO	3.355.788	2.377.822	41,1
(-) Depreciação e amortização	308.910	296.232	4,3
(=) VALOR ADICIONADO LÍQUIDO	3.046.878	2.081.590	46,4
(+) Valor Adicionado Transferido			
Receitas financeiras (-) impostos	439.459	349.684	25,7
Equivalência patrimonial	1.685	16.734	-89,9
Total	441.144	366.418	20,4
VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	3.488.022	2.448.008	42,5

FONTE: DVA da Copel, de 31.12.2004.

No demonstrativo objeto de análise da Copel, nota-se que a empresa gerou valor adicionado bruto de R\$ 3.355.788, em 2004, apresentando um aumento de 41,1% em relação a 2003, quando o valor adicionado bruto apresentado foi de R\$ 2.377.822.

Esta variação entre os dois exercícios foi resultante de um acréscimo de 24,9% nas receitas e um acréscimo em menor proporção no Insumos Adquiridos de terceiros, na ordem de 5,7%.

O aumento nas receitas foi motivado principalmente pela Venda de energia, serviços e outras receitas que apresentaram um aumento de 25,4% em relação a 2003, passando de R\$ 4.420.223 para R\$ 5.544.325, em 2004.

Após a depreciação e a amortização, a empresa apresentou R\$ 3.046.878 de valor adicionado líquido em 2004, um aumento de 46,4% em relação a 2003, quando o valor apresentado foi de R\$ 2.081.590.

Em 2004, o valor adicionado transferido foi de R\$ 441.144, apresentando um aumento equivalente a 20,4% em relação a 2003, quando o valor apresentado foi de R\$ 366.418 mil.

As Receitas financeiras, no valor de R\$ 439.459 em 2004, apresentaram um aumento de 25,7% enquanto a Equivalência patrimonial apresentou uma redução de 89,9%, passando de R\$ 16.734 para R\$ 1.685.

A comparação entre o valor adicionado a distribuir de 2004 e o de 2003 demonstra que houve um aumento de 42,5% entre os dois exercícios, refletindo o acréscimo da atividade da empresa na produção e distribuição de riqueza.

A empresa conseguiu gerar riqueza suficiente para remunerar os empregados, o governo, os financiadores externos de capital e os seus acionistas.

TABELA 8 – DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO

			Consolidado		
	2004	%	2003	%	Δ %
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO :					
Pessoal					
Remunerações	346.755		282.399		22,8
Encargos sociais - FGTS	26.375		21.998		19,9
Auxílio alimentação e educação	30.443		23.280		30,8
Indenizações e rescisões trabalhistas	(14.636)		16.931		-186,4
Transferências para imobilizado em curso	(37.728)		(31.722)		18,9
Planos previdenciário e assistencial	137.566		106.551		29,1
Participação nos resultados	18.319		16.000		14,5
Total	507.094	14,5	435.437	17,8	16,5
Governo					
Encargos sociais - INSS	88.739		73.568		20,6
ICMS	1.175.935		951.723		23,6
PIS	42.385		37.188		14,0
COFINS	198.238		161.373		22,8
Taxas regulamentares	358.489		218.780		63,9
Imposto de Renda e Contribuição Social	198.433		95.286		108,2
Tributos e contrib. sociais s/ receitas financeiras	23.546		23.861		-1,3
Outros Impostos e taxas	120.545		93.024		29,6
Total	2.206.310	63,3	1.654.803	67,6	33,3
Financiadores					
Juros e variações monetárias	362.628		158.445		128,9
Aluguéis	16.599		13.778		20,5
Total	379.227	10,9	172.223	7,0	120,2
Acionistas					
Remuneração do capital próprio	101.863		48.386		110,5
Participações minoritárias	21.243		14.408		47,4
Lucros retidos	272.285		122.751		121,8
Total	395.391	11,3	185.545	7,6	113,1
	3.488.022	100,0	2.448.008	100,0	42,5
Valor Adicionado (médio) por empregado	535		403		32,8
Taxa de contribuição do patrimônio líquido - %	67,9		50,4		34,7
Taxa de geração de riqueza - %	35,3		26,2		34,7
Taxa de retenção de riqueza - %	8,4		5,6		50,0

FONTE: DVA da Copel, de 31.12.2004.

Em 2004, o valor adicionado foi assim distribuído: 63,3% para o governo, 14,5% para os empregados, 11,3% para os acionistas e 10,9% para os financiadores. Em 2003, a distribuição do valor adicionado foi a seguinte: 67,6%

para o governo, 17,8% para os empregados, 7,6% para os acionistas e 7% para os financiadores.

Como pode ser verificado, houve uma mudança na distribuição do valor adicionado entre os dois exercícios analisados decorrente dos aumentos de 120,2% no valor destinado aos financiadores, de 113,1% no valor destinado aos acionistas, de 33,3% no valor destinado ao governo e de 16,5% no valor destinado ao pessoal.

Um ponto a ser destacado é que a empresa destinou ao governo a maior parte da riqueza gerada em suas atividades. Em 2004, 63,3% do valor adicionado gerado foram destinados aos cofres públicos na forma de impostos, taxas e contribuições. Em 2003, a maior parte do valor adicionado também foi destinada ao governo, 67,6%.

Estes resultados vêm de encontro à constatação de SANTOS (2003, p.146 e 227) que afirma que o sistema tributário brasileiro está concentrado muito mais no faturamento ou produção do que nos lucros obtidos.

O valor adicionado (médio) por empregado apresentado pela empresa foi de R\$ 535. Este resultado significa quanto cada funcionário, em média, produziu de riqueza para a empresa. Em 2003, o resultado foi de R\$ 403.

Os gastos com pessoal representaram 14,5% do total do valor adicionado, resultado este obtido do quociente entre mão-de-obra e valor adicionado ($\text{R\$ } 507.094 / \text{R\$ } 3.488.022 \times 100$), outra forma de se calcular a produtividade de uma empresa. Em 2003 estes gastos representaram 17,8% ($\text{R\$ } 435.437 / \text{R\$ } 2.448.008 \times 100$).

A empresa apresentou 0,64 de quociente entre o valor adicionado e faturamento ($\text{R\$ } 3.488.022 / \text{R\$ } 5.473.684$). Este resultado significa quanto cada unidade monetária vendida transformou-se em riqueza criada pela empresa. Houve um aumento de 15% em relação a 2003, quando o quociente apresentado foi de 0,56 ($\text{R\$ } 2.448.008 / \text{R\$ } 4.382.127$).

A taxa de geração de riqueza apresentada pela empresa foi 35,3%. É o resultado, em percentual, do quociente entre o valor adicionado e o ativo total ($\text{R\$ } 3.488.022 / \text{R\$ } 9.879.281 \times 100$). Representa todo esforço de produção e a capacidade de gerar riqueza do ativo total, ou seja, o volume de capitais aplicados

na obtenção das riquezas geradas. Em 2003, esta taxa foi 26,2% ($\text{R\$ } 2.448.008 / \text{R\$ } 9.340.691 \times 100$).

Como taxa de contribuição do patrimônio líquido em 2004, a empresa apresentou 67,9% ($\text{R\$ } 3.488.022 / \text{R\$ } 5.136.317 \times 100$). Esta taxa tem como objetivo definir, em termos percentuais, quanto da riqueza gerada advém do capital próprio, pois foi o patrimônio que alavancou ou fomentou a atividade econômica. É em razão do patrimônio líquido que todo o esforço de produção se materializa, pela sistematização e integração de todos com vista a determinado objetivo. Em 2003, esta taxa foi de 50,4% ($\text{R\$ } 2.448.008 / \text{R\$ } 4.858.230 \times 100$).

Finalmente, outro ponto que deve ser observado na Demonstração do Valor Adicionado de 2004 da Copel é o quanto foi injetado na economia do Estado do Paraná, R\$ 1.683.029, decorrente do recolhimento do ICMS (R\$ 1.175.935) e da remuneração dos empregados (R\$ 507.094), ultrapassando em R\$ 295.869 o verificado no exercício de 2003, que totalizou R\$ 1.387.160 (R\$ 951.723 e R\$ 435.437, respectivamente).

5 CONCLUSÃO

A preocupação das empresas em incorporar a responsabilidade social na sua gestão justifica a elaboração do Balanço Social, que além de instrumento de diagnóstico e gestão da empresa, pode ser utilizado como instrumento de comunicação para seu público interno e externo.

A implementação do Balanço Social pode se iniciar com a criação de uma comissão especial composta de integrantes das mais diversas áreas da empresa, além da contábil. Esta comissão deverá decidir suas metas e quais indicadores deverão ser utilizados para acompanhamento da gestão.

Outro relatório pouco conhecido e de grande importância é a Demonstração do Valor Adicionado. Este demonstrativo evidencia a riqueza gerada pela empresa e quanto desta riqueza foi direcionado para empregados, governo, financiadores e proprietários ou acionistas. Este demonstrativo permite cálculos de diversos índices que auxiliam na análise envolvendo a produtividade, a capacidade de geração e a distribuição de riqueza das empresas.

As empresas podem elaborar projetos sociais próprios e/ou agir em parceria com órgãos do governo ou entidades do terceiro setor. Desta forma, empresas de qualquer porte ou ramo de atividade podem contribuir para a melhoria na qualidade de vida da sociedade.

Os primeiros balanços elaborados pela empresa podem não trazer bons resultados, constatando-se pontos onde ocorrem falhas a serem corrigidas. Este é seu principal objetivo, ser utilizado para melhorar a atuação social das empresas. No momento inicial, com resultados não favoráveis, a sua divulgação externa não é aconselhável.

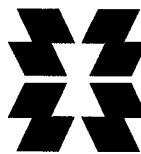
Quando o resultado se tornar favorável, aconselha-se, então, a publicar o Balanço Social. Este é seu outro importante objetivo, servir de instrumento de divulgação das ações sociais da empresa para toda a sociedade. Responsabilidade social é um conceito que mexe muito com a opinião pública.

Constatou-se a evidência de que a publicação do Balanço Social melhora a imagem da empresa, podendo ser um diferencial na conquista de novos clientes.

Em um mercado cada vez mais competitivo e uma sociedade cada vez mais exigente com a postura social e ética das empresas, surge então a preocupação com a confiabilidade das informações divulgadas.

Como ainda não existe um modelo de auditoria aplicável ao Balanço Social, compete aos profissionais contábeis auditores desenvolverem um programa de trabalho para examinar essa demonstração contábil, através da observância das leis e regulamentações ligadas à área social e ao meio ambiente, e das avaliações da gestão da entidade e do grau de comprometimento do quadro funcional com a missão e propósitos organizacionais.

As empresas que assumem uma gestão socialmente responsável e a divulgam através da publicação do Balanço Social geram benefícios para elas próprias e para a sociedade, melhoram sua imagem e cumprem sua parte na construção de um mundo melhor.



ANEXO A: RELATÓRIO DESEMPENHO SÓCIOAMBIENTAL

A Copel e o Pacto Global

Desde 2001 a Copel é signatária do Pacto Global, que é a aliança entre a Organização das Nações Unidas (ONU) e a comunidade empresarial internacional para propiciar crescimento sustentável com base em valores mais humanos.

Na verdade, o Pacto Global é um referencial ético mundial a ser perseguido pelas signatárias, ao longo do caminho rumo à Responsabilidade Social plena. A adesão formal é feita através de encaminhamento de uma carta ao Secretário Geral da ONU, na qual a empresa declara seu compromisso de respeitar os **Dez Princípios Básicos**, a saber:

Princípios de Direitos Humanos

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;

Princípios de Direitos do Trabalho

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;

Princípios de Proteção Ambiental

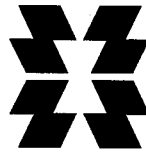
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente;

Princípio Anticorrupção

10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Paralelamente ao lançamento do Pacto Global, em 2000, dirigentes de 191 países se reuniram na Assembléia do Milênio das Nações Unidas e elaboraram um conjunto de objetivos a serem atingidos até o ano de 2015, com vistas a combater a pobreza, a fome, a doença, o analfabetismo, a degradação do ambiente e a discriminação contra as mulheres.

Os chamados Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs) configuram metas de desenvolvimento para os países e se relacionam diretamente com os princípios do Pacto Global, para o cumprimento dos quais as empresas signatárias se comprometem a realizar ações concretas. A Copel, como signatária do Pacto, busca também contribuir para a divulgação e cumprimento dos ODMs.



Objetivos de Desenvolvimento do Milênio:

1. Erradicar a extrema pobreza e a fome;
2. Atingir o ensino básico universal;
3. Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres;
4. Reduzir a mortalidade infantil;
5. Melhorar a saúde materna;
6. Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças;
7. Garantir a sustentabilidade ambiental;
8. Estabelecer uma Parceria Mundial para o Desenvolvimento.

Este relatório retrata, a seguir, os programas e ações que vêm sendo desenvolvidos pela Copel para a inclusão dos Princípios do Pacto Global na sua gestão, bem como a sua contribuição para o cumprimento dos ODMs.

A ação e política relacionadas a seguir respondem aos objetivos / princípios de nº:

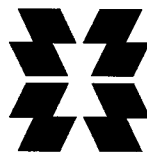
Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

• Participação no Comitê Brasileiro do Pacto Global e Apoio à sua Divulgação

Em dezembro de 2003, a Copel passou a fazer parte, juntamente com um grupo seletivo de outras empresas e entidades, de um Comitê Nacional que traça as políticas para a ampla disseminação e efetiva implantação dos princípios do Pacto Global em nosso país.

Simultaneamente, o setor elétrico brasileiro, com sua longa história de contribuição para o desenvolvimento econômico, social e ambiental do país, decidiu agir de forma pró-ativa e, em colaboração com o PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), iniciou uma ampla campanha de divulgação dos ODMs junto a seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros. Em iniciativa pioneira, a Copel e outras três concessionárias de energia do Brasil propuseram e iniciaram cronogramas individuais de divulgação.

Resultados: Em 2004, os ODMs e os Princípios do Pacto Global foram divulgados via veículos internos, agendas da Copel 2005, Relatório Social Anual 2003, intranet, internet, oficinas internas, palestras, seminários, mostras e faturas de energia elétrica, atingindo um público de mais de 3 milhões de pessoas.



- **Política de Sustentabilidade e Cidadania Corporativa**

Está em vigor uma política corporativa conjunta, elaborada pelas áreas de Responsabilidade Social Empresarial e Meio Ambiente, chamada de *Política de Sustentabilidade e Cidadania Corporativa*. Esta política deverá guiar todas as decisões e ações da empresa, buscando sustentabilidade interna, respeito a todos as partes interessadas e ampla promoção da diversidade e da ética na condução dos negócios. Ela é complementar ao Código Ético de Conduta da empresa e ambos incluem em seu escopo os princípios do Pacto Global.

Segue a política abaixo:

“Nós devemos ser a mudança que queremos ver...”

M.K.Gandhi

Fundamentada na Missão da empresa, de:

“Gerar, transmitir, distribuir e comercializar energia, bem como prestar serviços correlatos, promovendo desenvolvimento sustentável com retorno para a sociedade paranaense”;

nos 11 Valores que alinham seu posicionamento estratégico, que são: ética, responsabilidade social, alianças estratégicas, comprometimento, melhoria contínua, assumir riscos, valorização dos empregados, clareza de objetivos, satisfação dos clientes, valor para o acionista, segurança;

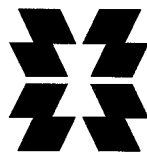
e nos 10 princípios do Pacto Global (Pacto Global da ONU - 1999) do qual a Copel é signatária, a Política de Sustentabilidade e Cidadania Corporativa da Copel se rege pelos seguintes princípios:

1º Princípio: COMPROMETIMENTO

Declaramo-nos comprometidos com a valorização, conservação e defesa do meio ambiente e com a ampla inclusão e justiça social, considerando os preceitos do desenvolvimento sustentável no exercício de nossas atividades.

2º Princípio: ATITUDE PRÓ-ATIVA DIANTE DA LEI

Comprometemo-nos a cumprir a legislação ambiental vigente e a respeitar os direitos humanos universais no desenvolvimento de nossas atividades, bem como agir além do meramente exigido pela lei, sempre que necessário e possível, no sentido de apoiar e promover o desenvolvimento sustentável das comunidades com as quais interagimos.



3º Princípio: DIÁLOGO, COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

Nos relacionamos de forma transparente com os diversos segmentos sociais, direta e indiretamente interessados em nossas atividades, considerando efetivamente suas opiniões e expectativas.

4º Princípio: RESPEITO À DINÂMICA SÓCIOAMBIENTAL

Estamos atentos aos fatores que definem a dinâmica sócioambiental, revendo constantemente nossos princípios, buscando um desempenho adequado através de ações de melhoria contínua.

5º Princípio: RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL Conscientizamos nossa força de trabalho a assumir uma postura de respeito e responsabilidade para com todas as partes interessadas, assegurando práticas empresariais cotidianas consistentes com seus valores pessoais e com os valores da empresa.

6º Princípio: VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE

Valorizamos a diversidade dos ecossistemas naturais e sociais, em todos os seus múltiplos aspectos.

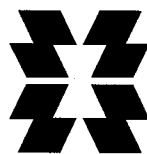
O programa relacionado a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

• **Programa Tributo ao Iguaçu**

Se considerarmos a Copel como um organismo vivo, o Rio Iguaçu representa sua espinha dorsal. Suas águas geram a maior parte da energia fornecida aos nossos clientes, proporcionando conforto e qualidade de vida aos paranaenses, bem como desenvolvimento socioeconômico do próprio Estado. Sendo assim, é muito justo que, ao completar meio século de existência, a Copel preste um tributo a este generoso patrimônio natural, que nasce nos contrafortes da Serra do Mar e percorre para o oeste quase toda a extensão do território paranaense.

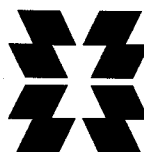
A partir desta concepção, as áreas de Responsabilidade Social e de Meio Ambiente da Copel iniciaram em 2004 a formatação de um programa decenal de ações e atividades denominado “Tributo ao Iguaçu”, com o propósito de lançar um olhar generoso e solidário sobre as águas, a natureza e as comunidades lindeiras do rio visando à promoção do desenvolvimento sustentável, arquitetado a partir das idéias e propostas surgidas das próprias comunidades envolvidas.



O Programa Tributo ao Iguaçu foi criado com a missão de estruturar uma rede de parcerias facilitadora e catalisadora da articulação das comunidades para a criação de sua visão de futuro, de estratégias e de projetos co-construídos, visando o seu desenvolvimento sustentável sem comprometer o direito das gerações futuras de usufruírem a natureza no mínimo em condições iguais das atuais e em alinhamento com a missão da Copel.

Resultados: A atuação do programa Tributo ao Iguaçu em Porto Vitória, como área piloto, já trouxe alguns resultados efetivos com benefícios concretos para a comunidade. Podemos citar como exemplos:

1. Articulação da rede de parceiros, que já conta com mais de 40 entidades de diversos setores;
2. Articulação do grupo de apoio a projeto turístico na região de Porto Vitória, envolvendo especialistas em turismo, geoprocessamento e representantes da comunidade local e início do inventário do potencial turístico da região para identificação de pólos, mapeamento de áreas e identificação de infra-estrutura existente e necessária;
3. Criação de um Centro de Referência em Vime em Piraquara - PR (berço das nascentes do Rio Irai, que junto com o Rio Atuba formam o Rio Iguaçu). Neste centro, além do viveiro de mudas - já há 200 mil mudas disponíveis - estará sendo produzido vime e promovidas atividades de ensino do manuseio para produção de móveis e artesanato.
4. Criação do projeto Meninos do Vime no município de União da Vitória - PR, com a transferência inicial de 2 mil mudas da planta para um viveiro local;
5. Formatado em parceria com o Senai, o projeto de profissionalização e certificação do Instituto Piamarta, de União da Vitória. O Instituto completou, em 2004, 25 anos de funcionamento e atualmente atende 500 meninos carentes e suas famílias, através de um arranjo local produtivo. A Copel já realizou as obras de ampliação da rede elétrica e do poste de transformação para atendimento à nova escola de mecânica de automóveis, que começará a funcionar no início do novo ano letivo. Além disso, as escolas de panificação e marcenaria que já funcionam e capacitam os meninos carentes há diversos anos, serão devidamente certificadas pelo Senai.
6. Representantes do Mercado Social, uma iniciativa da Confederação das Associações Comerciais Brasileiras (CACB), se uniram à equipe do Tributo ao Iguaçu, integrantes das comunidades de Porto Vitória, União da Vitória e parceiros, com vistas a lançar um Pregão Social na região. O Mercado Social é, assim, mais um parceiro do Tributo ao Iguaçu que entra com a função de mobilizar os empresários para a viabilização de projetos eleitos pela população e que promovam o desenvolvimento sustentável da região.



O programa relacionado a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- Programa Voluntariado Corporativo - EletriCidadania**

O programa incentiva os empregados a iniciarem ou ampliarem trabalhos de ação voluntária nas comunidades onde vivem e trabalham, aplicando seus conhecimentos e habilidades para o bem-estar geral das pessoas, através da liberação de até 4 horas mês do horário de trabalho para o desenvolvimento de atividades voluntárias. As atividades ou obras de ação social podem ser executadas individualmente ou em grupos, mediante negociações prévias com os líderes de equipes da empresa, de forma a não trazer qualquer prejuízo ao andamento normal das atividades empresariais e profissionais, principalmente entre aqueles empregados que trabalham em regime de escala.

Resultados: Até 31 de dezembro de 2002, o programa EletriCidadania contava com 344 voluntários cadastrados que, naquele ano, empregaram 12.142 horas em trabalhos de interesse da comunidade. Estas, somadas às 5.907 que foram realizadas anteriormente, resultam em 18.049 horas dedicadas às ações de voluntariado pelos empregados da Copel desde a criação do Programa. Já em 2004 foram cadastrados 107 novos voluntários e realizadas 855 horas.

A ação relacionada a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- Campanha de Arrecadação para o Programa Fome Zero**

A partir de 2003, em parceria com o PROVOPAR (Programa do Voluntariado Paranaense), através da fatura de energia a empresa passou a arrecadar contribuições dos seus clientes ao Programa Fome Zero. A Copel absorve os custos de arrecadação e o montante mensal arrecadado é repassado ao parceiro PROVOPAR para utilização em programas estruturantes de combate à fome.

Resultados quantitativos no exercício de 2004:

Total de parcelas ativas: 155.403

Total de arrecadação repassado ao PROVOPAR: R\$ 357.723,96

Média de arrecadação mensal: R\$ 29.810,33

Resultados qualitativos: Os recursos repassados ao PROVOPAR foram investidos na implementação de políticas sociais e geração de renda do Governo do Estado do Paraná.



A ação relacionada a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Campanha Natal sem Fome**

Desde 2001, a Copel participa do Natal sem Fome, uma campanha que representa o esforço solidário em âmbito nacional de arrecadação de alimentos não-perecíveis para doação às pessoas carentes.

Criado há 10 anos pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, através do Comitê Ação e Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida, o Natal sem Fome é a maior manifestação coletiva do espírito solidário e voluntário do brasileiro. Centenas de milhares de cestas básicas são distribuídas todos os anos a famílias carentes, cadastradas em programas assistenciais, de uma forma absolutamente ordenada.

Resultados: Em 2004, o total de doações na Copel foi de 15.887 Kg de alimentos.

A ação relacionada a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Campanha Permanente de Arrecadação para a Pastoral da Criança**

Em 2000, a Copel celebrou acordo com a Pastoral da Criança para arrecadar doações através das faturas de energia, sendo a cobrança feita mediante autorização expressa do consumidor interessado.

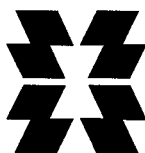
Resultados quantitativos de janeiro a dezembro de 2004:

Número de clientes: 1.072.510

Total de arrecadação: R\$ 1.256.790,14

Média de arrecadação mensal: R\$ 104.732,51

Resultados: A Pastoral da Criança, organismo de ação social da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil - CNBB, é uma das mais importantes organizações de todo o mundo a trabalhar em saúde, nutrição e educação da criança, do ventre materno aos seis anos de vida. A Pastoral da Criança está presente especialmente nas periferias das grandes cidades e nos bolsões de miséria dos pequenos e médios municípios brasileiros, tanto no meio urbano quanto no meio rural.



O programa relacionado a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

• **Programa de Relacionamento com os Fornecedores de Materiais e/ou Serviços**

Com o objetivo de estreitar o relacionamento com seus fornecedores de materiais e/ou serviços, considerando o referencial estratégico e a política de sustentabilidade da Companhia, em 2004 foi criado grupo de trabalho para estruturar e desenvolver o Programa de Relacionamento com Fornecedores, cujos critérios deverão ser definidos com base nos *benchmarks* disponíveis.

Resultados: A avaliação dos Indicadores de Responsabilidade Social do Instituto Ethos mostrou que a Copel precisa ter um posicionamento mais enfático na sua cadeia produtiva. A empresa entende que o envolvimento dos stakeholders no processo de disseminação da responsabilidade social é imprescindível. Neste contexto, em 2004 foi ampliada a cláusula contratual de Responsabilidade Social presente em todos os contratos firmados pela empresa, como segue:

Cláusula Contratual da Responsabilidade Social

As partes contratantes se comprometem a:

- Não permitir a prática de trabalho análogo ao escravo ou qualquer outra forma de trabalho ilegal, bem como a implementar esforços junto aos seus respectivos fornecedores de produtos e serviços, a fim de que esses também se comprometam no mesmo sentido;
- Não empregar menores de 18 anos para trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e menores de dezesesseis anos para qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- Não permitir a prática ou a manutenção de discriminação limitativa ao acesso na relação de emprego, ou negativa com relação a sexo, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, idade, situação familiar ou estado gravídico, bem como a implementar esforços nesse sentido junto aos seus respectivos fornecedores;
- Proteger e preservar o meio ambiente, bem como prevenir e erradicar práticas que lhe sejam danosas, exercendo suas atividades em observância dos atos legais, normativos e administrativos relativos às áreas de meio ambiente e correlatas, emanadas das esferas Federal, Estaduais e Municipais, incluindo, mas não se limitando, ao cumprimento da Lei Federal nº 6.938/81 (Política Nacional do Meio Ambiente) e da Lei nº 9.605/98 (Lei dos Crimes Ambientais), implementando ainda esforços nesse sentido junto aos seus respectivos fornecedores.

§ Único: A Copel poderá, a qualquer tempo, fiscalizar o cumprimento das obrigações conferidas à CONTRATADA nesta cláusula, sendo-lhe permitida visitas a quaisquer estabelecimentos desta.



As ações e programas relacionados a seguir respondem aos objetivos / princípios de n°:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Luz Fraterna**

Programa do Governo do Estado que assume o pagamento da fatura de energia elétrica de famílias carentes devidamente cadastradas com consumo mensal de até 100 kWh. O programa foi aprovado pela Lei Estadual 14.087, de 11/09/2003.

No ano de 2004 foram atendidas em média 224.320 famílias, sendo 179.456 localizadas na área urbana e 44.864 localizadas na área rural.

Em termos de transferência de renda, que é o objetivo principal do Programa, em 2004 o Programa manteve em poder dessas famílias a importância de R\$ 25.619.138,68 ou o correspondente a 188.429.010 kWh.

Metas: Beneficiar todas as famílias que atendem os critérios da Lei.

- **Universalização de Energia**

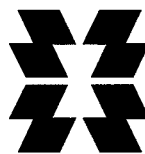
A Copel elaborou um plano de universalização com vistas a atender até 2007 todas as propriedades que ainda não possuem acesso à energia elétrica, envolvendo a ligação de aproximadamente 56 mil unidades, das quais 36 mil são rurais e 20 mil são urbanas. O projeto responde à Resolução ANEEL N° 223, de 29/04/2003 e à Lei Federal 10.762, de 11/11/2003. Para o atendimento às 36 mil propriedades rurais foi assinado, em julho de 2004, um termo de compromisso entre o Governo Federal e a Copel com vistas a atender ao Programa, denominado "**Luz para Todos**".

A ação relacionada a seguir responde aos objetivos / princípios de n°:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Programa Irrigação Noturna**

Coordenar a operacionalização do fornecimento de energia elétrica para o "Programa Irrigação Noturna," desenvolvido pela Secretaria da Agricultura e do Abastecimento do Estado do Paraná, que visa estimular o uso da irrigação para o aumento da produtividade na produção agrícola e melhorar a qualidade de vida na área rural.



As ações relacionadas a seguir respondem aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

• **Representações externas - Participação na formulação de Políticas Públicas**

ABCE - Associação Brasileira de Concessionárias de Energia Elétrica: O objetivo da ABCE é reunir profissionais e companhias de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica de todo o país para promover o debate e buscar soluções para questões comuns.

EPE – Empresa de Pesquisa Energética: Vinculada ao Ministério de Minas e Energia, a EPE realiza estudos e pesquisas que subsidiarão a formulação, o planejamento e a implementação de ações do Ministério de Minas e Energia, no âmbito da política energética nacional.

APINE - Associação dos Produtores Independentes de Energia: Objetiva promover a união das empresas interessadas em produção independente de energia elétrica, atuando como órgão técnico e consultivo no estudo e solução dos problemas que se relacionem com a atividade de suas associadas.

Comitê de Meio Ambiente do CIGRÉ: A Copel participa do Comitê de Meio Ambiente instituído no CIGRÉ, que tem por objetivo promover o intercâmbio e desenvolvimento técnico, tecnológico e da engenharia no Brasil quanto à produção, transmissão e distribuição de energia elétrica.

Relacionamento com o Instituto Ambiental do Paraná – IAP: Considerando que Copel e o IAP têm interesses comuns, o bem estar social e ambiental, propôs-se uma aproximação entre estas instituições com o intuito de promover maior sinergia e eficácia em suas ações conjuntas. Como resultados, obtivemos o levantamento de todas as ações relevantes no relacionamento Copel com o IAP e a proposta de procedimentos para cada uma das ações, ouvindo todas as partes interessadas.

CGB - Comitê Gestor de Bioenergia: Tem como objetivo gerir e fomentar ações de P&D, aplicações e uso da biomassa no Estado do Paraná, com foco inicial na produção e aplicação do biodiesel na matriz energética estadual.

Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial: Tem a missão de contribuir com o desenvolvimento da comunidade paranaense, congregando as potencialidades e competências do segmento empresarial para executar projetos sociais, culturais e ambientais, enfatizando o desenvolvimento da ação voluntária.

Fórum Permanente da Agenda 21 Paraná: Tem por objetivo definir e sistematizar as ações da Agenda Estadual, a partir de temas norteadores indicados pela sociedade paranaense e sob a perspectiva de construção de metas e estratégias do desenvolvimento sustentável.

ZEE - Zoneamento Ecológico-Econômico do Estado do Paraná: O zoneamento ecológico econômico é um instrumento da política nacional do meio ambiente com vistas a atuar na organização territorial e tem por objetivo geral organizar as decisões dos agentes públicos e privados quanto a planos, programas, projetos e atividades que, direta ou indiretamente, utilizem recursos naturais, assegurando a plena manutenção do capital e dos serviços ambientais dos ecossistemas.



COEP - Comitê de Entidades no Combate à Fome e Pela Vida: Desde 1995 a Copel participa do COEP, programa pioneiro no estímulo à formação de parcerias entre empresas, universidades, poder público e organizações da sociedade. É uma rede dirigida a vários segmentos diferentes, atuando no combate à fome e à miséria. Atua de forma descentralizada numa rede nacional de articulação e mobilização, contemplando projetos nas áreas de educação, segurança alimentar, geração de renda, cultura, meio ambiente, saúde, ação local, cidadania empresarial, mobilização, campanhas, atividades de capacitação e comunicação.

CONSEA-PR - Conselho Estadual de Segurança Alimentar e Nutricional: A Copel participa do CONSEA desde a sua constituição, em 2003. O Conselho é um instrumento de articulação entre governo e sociedade civil na proposição de diretrizes para as ações na área da alimentação e nutrição. A atribuição do conselho é assessorar os Governos Federal, Estaduais e Municipais na formulação de políticas e na definição de orientações para que o país garanta o direito humano à alimentação.

A ação relacionada a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

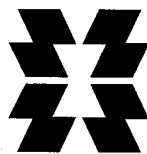
Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Participação no Movimento Paraná Competitivo**

Integrando as iniciativas do Movimento Paraná Competitivo, o MBC - Movimento Brasil Competitivo, numa iniciativa conjunta com o SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa e outras instituições como o IBQP/Pr - Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Paraná lançou em 2004 o Prêmio Sucesso Empresarial, que nasceu focado na crença de que o Paraná, a exemplo de outros Estados brasileiros, tem muito a ganhar com a utilização de mecanismos promotores da melhoria da gestão das empresas.

A Copel, pelo seu porte, sua função e missão, não poderia furtar-se de contribuir, participando ativamente na formatação desse processo desde a sua concepção. A empresa tem contribuído na consolidação do Movimento Paraná Competitivo junto com outros parceiros, entre os quais destacam-se a Secretaria de Indústria e Comércio, FIEP (Federação das Indústrias do Estado do Paraná), Grupo Gerdau e as Associações Comerciais e Empresariais.

Ainda no escopo do MBC destaca-se a experiência "Copel 5S nas Escolas", no Fórum dos Programas Estaduais Setoriais de Qualidade e Produtividade também promovido pelo Movimento Paraná Competitivo, em conjunto com o IBQP. A Copel já adaptou e implantou o 5S em 7 escolas de suas usinas e iniciou um trabalho voluntário de apoio às escolas da comunidade de seu entorno, para que também o implantem. Dado o sucesso da experiência, existe interesse pelo Movimento Brasil Competitivo em levá-la a todas as escolas brasileiras. Trata-se de uma ferramenta ágil, de fácil compreensão e implantação que promove a disseminação de valores, a inclusão social e a cidadania.



- **Programa para o uso seguro e racional da energia**

Kit Escola – O Kit Escola é uma Campanha de Segurança na Comunidade para a Prevenção de Acidentes com Eletricidade. Seu objetivo é disponibilizar informações sobre segurança no uso de energia elétrica de forma didática. O Kit Escola é usado por 400 voluntários em todo o Paraná, todos empregados da Copel, e é composto por caderno, régua, jogo de memória e cartilha. Ao longo de 2004, foram distribuídos 150 mil kits em 1.150 estabelecimentos de 125 municípios. Ao todo, quase 400 mil pessoas tiveram acesso ao material.

- **Programas de Eficiência Energética**

A Copel desenvolve anualmente um Programa de Eficiência Energética onde são aplicados recursos financeiros equivalentes a 0,5% de sua receita operacional líquida em projetos que têm como objetivo a promoção da eficiência energética no uso final da energia elétrica.

No ano de 2004 foram desenvolvidos os seguintes projetos:

Gestão Energética Municipal - Projeto com o objetivo de implantar um plano de efficientização energética em instalações municipais e difundir o conceito de combate ao desperdício de energia elétrica e preservação do meio ambiente, com os seguintes resultados:

- a) abrangência de 22 municípios no PR
- b) capacitação de 62 técnicos municipais
- c) criação e estruturação de Unidades de Gestão Energética Municipais
- d) elaboração de 22 Planos Municipais de Gestão da Energia Elétrica - PLAMGEs

PROCEL nas Escolas - Programa de Educação Ambiental “A Natureza da Paisagem” - Trata-se de um programa de educação ambiental denominado “A Natureza da Paisagem - Energia”, destinado a professores de 1º. e 2º. graus, ministrado por técnicos das concessionárias de energia elétrica, os chamados multiplicadores, em curso de 12 horas com acompanhamento permanente durante o ano letivo, que compreende:

- a) realização de curso de formação de novos instrutores na Copel;
- b) realização de curso de reciclagem/atualização de instrutores existentes;
- c) capacitação de professores de escolas das diversas regiões onde a empresa atua.

Doação de Sistemas de Iluminação Eficientes para Entidades Assistenciais - Com objetivo de promover o combate ao desperdício de energia em entidades assistenciais do Estado, a Copel repassou orientações sobre como usar a energia elétrica sem desperdícios e efetuou a substituição dos sistemas de iluminação existente por outro mais moderno e eficiente, sendo:



- a) beneficiadas 515 entidades assistenciais;
- b) distribuídas e instaladas lâmpadas fluorescentes compactas de 15W e conjuntos de iluminação de 32W (luminária + lâmpada fluorescente tubular + reator eletrônico);
- c) eficientizados 10.459 pontos de iluminação.

Convênios e Termos de Cooperação Técnica Celebrados em 2004 - No ano de 2004, foram celebrados convênios e termos de cooperação técnica com instituições de várias regiões do Estado, tendo como finalidade o desenvolvimento dos projetos de eficiência energética relacionados a seguir:

- a) Eficientização Energética na Santa Casa de Misericórdia de Curitiba;
- b) Eficientização Energética na Santa Casa de Misericórdia de Londrina;
- c) Eficientização Energética no Hospital Infantil de Londrina;
- d) Eficientização Energética na Santa Casa de Misericórdia de Ponta Grossa;
- e) Eficientização Energética no Campus da Universidade Estadual de Maringá - UEM;
- f) Criação de Laboratório de Eficiência Energética no CEFET-PR / Curitiba.

Programa Reluz - O Programa Nacional de Iluminação Pública Eficiente “ReLuz” tem o objetivo de promover o desenvolvimento de sistemas eficientes de iluminação pública, contribuindo para melhorar as condições de segurança e a qualidade de vida nas cidades brasileiras.

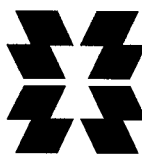
Na Copel, no ano de 2004 o Programa Reluz contemplou os seguintes municípios:

- 1. Iporã: 1.536 pontos de iluminação pública eficientizados;
- 2. Altônia: 1.106 pontos de iluminação pública eficientizados;
- 3. Paraíso do Norte: 911 pontos de iluminação pública eficientizados;
- 4. São Jorge do Patrocínio: 539 pontos de iluminação pública eficientizados;
- 5. Castro: 2.435 pontos iluminação pública eficientizados;
- 6. Toledo: 10.375 pontos de iluminação pública eficientizados.

Apoio à Cultura

O fomento e o crescimento artístico no Paraná estão entre os objetivos e princípios da Copel. Assim, incentivar, resgatar, manter e promover a manifestação cultural em todo o Estado tem sido o compromisso da empresa com o processo educacional.

Foram investidos R\$ 3,4 milhões (incluindo valores gastos pela Compagas) em diferentes frentes de manifestação cultural. Entre as várias edições de livros voltados ao processo educacional do público infanto-juvenil, a Copel também teve um olhar sobre o povo Guarani ao publicar uma fonte de pesquisa sobre o folclore desse povo quase em extinção. Também as artes cênicas foram levadas a várias regiões do Estado levando espetáculos dramáticos, mostrando que a interiorização das artes é uma forma de democratizar o acesso às manifestações artísticas.



A Copel também colocou ao alcance dos paranaenses o privilégio de prestigiar e admirar as artes plásticas através de seu maior símbolo que é o Museu Oscar Niemeyer. Desta maneira, foi possível ver renomados artistas brasileiros como De Bona, do próprio Niemeyer e Brennand, entre outros, além do acervo de gravuras de Rembrandt.

Fortalecer a formação de platéias e a educação para a cidadania por meio da democratização do acesso à cultura também foram ideais concretizados em palcos, igrejas, escolas e espaços alternativos em várias cidades do Estado.

Programas e Ações Ambientais

As ações e programas relacionados a seguir respondem aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Eliminação de Ascarel**

O resíduo de ascarel, material utilizado como isolante em equipamentos antigos de geração e transformadores de energia elétrica, é tóxico e com elevado potencial de gerar problemas ambientais no final de sua vida útil.

Para eliminar definitivamente o uso de ascarel, teve início em junho de 2004 um projeto específico com duração prevista de 18 meses visando realizar uma avaliação da existência de resíduos do material, implantação de procedimentos de manuseio e destinação final ambientalmente adequada desses resíduos.

Resultados:

Levantamento da situação dos equipamentos em operação com ascarel;

Compra de equipamentos para substituição;

Avaliação do ambiente físico dos equipamentos.

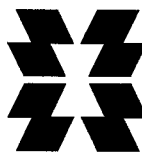
- **Planejamento da arborização urbana**

A convivência entre a arborização urbana e as redes de distribuição de energia elétrica apresenta situações de impasse, exigindo um planejamento para a realização de podas e eventuais cortes de árvores, a fim de minimizar interrupções no fornecimento de energia elétrica.

Resultados:

Pesquisas na bibliografia existente;

Identificação dos tipos de árvores adequadas para cada situação proposta;



Elaboração de guia de arborização contemplando particularidades próprias relacionadas aos aspectos climáticos e finalidades do uso de determinada espécie.

- **Gestão de resíduos e efluentes na distribuição**

O programa visa dar uma destinação final adequada aos resíduos gerados, minimizando e controlando a emissão de efluentes e estudar a viabilidade de reutilizar ou reciclar determinados tipos de resíduos, promovendo ganhos não só ambientais, mas também econômicos. O desenvolvimento de ações foi iniciado em setembro de 2004 dentro da perspectiva de implementação de um Sistema de Gestão Ambiental - SGA corporativo.

Resultado: Levantamento das principais ações desenvolvidas nas diversas áreas da empresa, como uma das etapas da implementação do SGA.

- **Programa ZERE - Gestão de resíduos, efluentes e emissões nas usinas de geração de energia**

Este programa busca identificar os tipos de resíduos e efluentes que potencialmente podem oferecer riscos ao meio ambiente e à segurança nas usinas de geração de energia, além de desenvolver e implementar ferramentas para o Gerenciamento de Resíduos e Efluentes provenientes de processos de operação e manutenção das usinas.

O programa visa ainda a implementação de procedimentos de monitoramento, controle e separação para quantificar todos os resíduos e efluentes, segundo seu grau de toxicidade e riscos para o meio ambiente, o desenvolvimento ao fim de cada ciclo de um Plano de Gerenciamento de cada item estudado e um Plano de Gerenciamento de Contingências Ambientais para as usinas.

Resultados:

Implementação do ciclo que visa identificar os tipos de efluentes que potencialmente podem oferecer riscos do ponto de vista ambiental e a segurança em ambientes de usinas.

Realização de diagnóstico por amostras coletadas em todas as unidades de produção da Copel do quadro atual da geração destes efluentes, permitindo gerenciamento mais efetivo.

Encaminhamento ambientalmente adequado dos resíduos gerados no processo de O & M, inclusive para co-processamento em fábricas de cimento, bem como o acompanhamento do transporte dos mesmos.



- **Desenvolvimento e distribuição de Alevinos**

Com a finalidade de administrar o manejo e pesquisa da ictiofauna endêmica, este programa busca o domínio da técnica reprodutiva de três espécies nativas: mandi, bagre e surubim do Iguaçu - este em lista de extinção, além da reprodução controlada de lambaris nativos do Iguaçu.

Resultados: Produção de 1.260 milhões de alevinos das várias espécies para repovoamento da bacia do Iguaçu. Destes, 300 mil alevinos foram disponibilizados para atender o convênio Copel - Sadia - Ibama.

- **Programa de Recuperação de Áreas Degradadas / UHE SCX**

Através de técnicas de recomposição ambiental, este programa busca recuperar a paisagem, visando minimizar os efeitos negativos da implantação do canteiro de obras, acampamento e outros locais descaracterizados durante a construção do empreendimento UHE Salto Caxias.

Resultados:

Produção de humus (minhocultura) visando auxiliar na regeneração do solo, recuperando suas propriedades físicas, químicas e biológicas, preservando o meio ambiente.

Produção de 70 mil mudas de espécies nativas, apenas no horto florestal existente na usina.

Esforço para o enriquecimento da vegetação e abertura de novas áreas, bem como a manutenção das existentes.

A ação relacionada a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Avaliação e biorremediação de áreas do Polo do Atuba impactadas por óleos minerais**

O Pólo do Atuba abriga atividades administrativas, de almoxarifado e de manutenção. Devido aos serviços de manuseio e estoque de equipamentos com óleo mineral e a manutenção de veículos, são passíveis de contaminação seu solo e as águas sub-superficiais. Pela proximidade com o Rio Atuba, uma parte do terreno é classificada como “Área de Proteção Permanente”, sendo, portanto, importante o monitoramento e a avaliação das condições ambientais e operacionais das suas instalações.

Resultados:

Levantamento das características hidrogeológicas;

Avaliação ambiental das áreas operacionais;

Elaboração do plano de trabalho.



A ação relacionada a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

• **Educação Ambiental**

A eficácia de um processo depende, fundamentalmente, do comprometimento intelectual e emocional das pessoas envolvidas, o que leva à conscientização das pessoas e o sucesso das ações voltadas à preservação e conservação do meio ambiente. Com esse objetivo, teve início em setembro de 2004 a realização do seminário “As Três Ecologias”.

Resultados:

Levantamento dos temas a serem abordados;

Definição e segmentação dos diversos tipos de público;

Elaboração do conteúdo programático e da linguagem a ser utilizada para cada segmento de público;

Avaliação de aproveitamento de instrutores internos e preparação do material didático;

Realização de três seminários, atingindo 160 participantes.

As ações e programas relacionados a seguir respondem aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

• **Museu Regional do Iguaçu**

Consta no Relatório de Impacto Ambiental da Usina Hidrelétrica Gov. Ney Braga (Segredo) a instalação do Museu Regional do Iguaçu, local para guarda, estudo e exposição do acervo oriundo dos Programas de Aproveitamento Científico de Flora e Fauna, Salvamento da Memória Cultural e Resgate Arqueológico.

O museu possui um dos mais expressivos acervos regionais do Paraná, categorizados em Meio Biótico (espécies de flora e fauna) contendo 1.985 exemplares e Meio Antrópico (cultura humana) com 545 peças, além de desenvolver Programas de Educação Ambiental, o que leva à reflexão sobre a necessidade do desenvolvimento sustentável da sociedade para a melhoria constante da qualidade de vida.



Resultados:

Início do Projeto de Coleta Seletiva de Resíduos na Vila Residencial da Usina Hidrelétrica Gov. Ney Braga.

Atendimento a mais de 17 mil visitantes durante o ano de 2004, oriundos da comunidade, de instituições de ensino e profissionais interessados em atividades de educação ambiental.

- **Programa de Reassentamento Segredo IV / UHE GNB**

Este programa busca relocar as comunidades atingidas pelos reservatórios e fazer a *interface* entre a Copel e a Associação dos Agricultores Reassentados, sendo realizada através de um Convênio de Co-Gestão firmado em 2002 e que será finalizado em 2005. Esse convênio tem como objetivos o acompanhamento do processo de inserção das famílias no programa de reassentamento, a orientação no gerenciamento das propriedades, o desenvolvimento de atividades com vistas a capacitar os reassentados a administrar a Associação e a promoção de intercâmbios para estimular o desenvolvimento de projetos econômicos, agrícolas, sociais e culturais.

Resultados: O reassentamento Segredo IV atende 77 famílias que têm buscado, em consonância com os objetivos da co-gestão, alternativas de auto-sustentabilidade e melhoria da qualidade de vida através de práticas como resgate cultural, ampliação do nível de escolaridade da comunidade, implementação de agricultura orgânica e de tecnologias na agropecuária, entre outras.

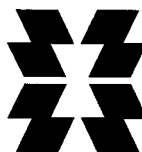
O programa relacionado a seguir responde aos objetivos / princípios de nº:

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	1	2	3	4	5	6	7	8		
Princípios do Pacto Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Programa Mexilhão Dourado**

O programa visa desenvolver campanhas junto à população do Estado do Paraná e, principalmente, às comunidades ribeirinhas que visem detectar e monitorar a entrada do *Limnoperna fortunei* nos reservatórios da Copel. Esse molusco pode trazer sérios prejuízos econômicos a todas as atividades envolvidas com a utilização de recursos hídricos no Paraná.

Resultados: Distribuição de panfletos e cartazes nos reservatórios de Gov. Ney Braga, Gov. Bento Munhoz e Gov. Jose Richa, visando a contenção ou minimização da invasão dos ecossistemas do Estado. Até o momento, não foram encontrados focos do molusco nos reservatórios das usinas da Copel.

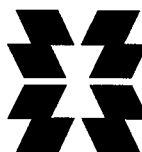
**ANEXO B:****BALANÇO SOCIAL**

O Balanço Social é um demonstrativo publicado anualmente junto com as demais demonstrações contábeis, composto de diversas informações que indicam o desempenho da Empresa, no período, na área de Responsabilidade Social Empresarial.

É importante salientar que não existe lei que institua a obrigatoriedade de elaboração do Balanço Social, mas a Copel há anos o vem fazendo, dentro da metodologia e dos critérios propostos pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas - IBASE, por entender este demonstrativo como um instrumento de comunicação e transparência da empresa com suas partes interessadas.

Cabe informar que atendendo às normas da CVM foram consolidados os dados da Compagas nas Demonstrações Contábeis, fato que refletiu também no Balanço Social e que exigiu a reclassificação dos dados de 2003 para uma correta comparabilidade dos dois anos.

A seguir, demonstramos através de números a materialização da responsabilidade social empresarial da Copel.

**BALANÇO SOCIAL ANUAL - Modelo IBASE**

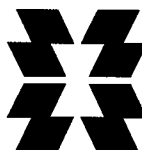
Para os exercícios findos em 31 de dezembro
(Valores expressos em milhares de reais)

	Consolidado				Consolidado			
	2004				2003			
1 - BASE DE CÁLCULO								
Receita Líquida (RL)	3.925.774				3.094.298			
Resultado operacional (RO)	600.182				301.361			
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	633.561				540.727			
Valor Adicionado Total (VAT)	3.488.022				2.448.008			
2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS								
		% Sobre:				% Sobre:		
		FPB	RL	VAT		FPB	RL	VAT
Alimentação	35.540	5,5	1,0	1,1	28.345	5,2	0,9	1,1
Encargos sociais compulsórios	115.114	18,2	2,9	3,3	95.566	17,7	3,1	3,9
Previdência privada	117.119	18,5	3,0	3,4	91.988	17,0	3,0	3,8
Saúde (Convênio assistencial)	20.447	3,2	0,5	0,6	14.563	2,7	0,5	0,6
Segurança e medicina no trabalho	4.128	0,6	0,1	0,1	2.652	0,5	0,1	0,1
Educação	5.534	0,9	0,1	0,2	2.756	0,5	0,1	0,1
Cultura	1.684	0,3	-	-	1.448	0,3	-	0,1
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.049	0,2	-	-	772	0,1	-	-
Auxílio creche	407	0,1	-	-	350	0,1	-	-
Participação nos resultados	18.319	2,9	0,5	0,5	16.000	3,0	0,5	0,7
Outros	3.384	0,5	0,1	0,1	2.711	0,5	0,1	0,1
Total	322.725	50,9	8,2	9,3	257.151	47,6	8,3	10,5
3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS								
		% Sobre:				% Sobre:		
		RO	RL	VAT		RO	RL	VAT
Educação	24.331	4,0	0,6	0,6	29.576	9,9	1,0	1,3
Progr. Paraná Digital	23.892	3,9	0,6	0,6	28.774	9,6	1,0	1,3
Escolas nas Usinas e outros	439	0,1	-	-	802	0,3	-	-
Cultura	3.114	0,5	0,1	0,1	984	0,3	-	-
Saúde e saneamento	47.117	7,9	1,2	1,4	27.146	9,0	0,9	1,1
Progr. Luz Fraterna	25.619	4,4	0,7	0,8	5.624	1,8	0,2	0,2
Progr. Social de Eletrificação Rural	17.639	2,9	0,4	0,5	19.439	6,5	0,6	0,8
Progr. Reluz	2.099	0,3	0,1	0,1	-	-	-	-
Progr. Reassentamento de famílias	1.053	0,2	-	-	1.798	0,6	0,1	0,1
Outros Programas	707	0,1	-	-	285	0,1	-	-
Esporte	-	-	-	-	10	-	-	-
Combate à fome e segurança alimentar	-	-	-	-	2	-	-	-
Outros: Doações e Progr. Eletricidadania	119	-	-	-	135	-	-	-
Total das contribuições para a sociedade	74.681	12,4	1,9	2,1	57.853	19,2	1,9	2,4
Tributos (excluídos encargos sociais)	2.117.571	352,9	53,9	60,8	1.581.235	524,7	51,1	64,6
Total	2.192.252	365,3	55,8	62,9	1.639.088	543,9	53,0	67,0
4 - INDICADORES AMBIENTAIS								
		% Sobre:				% Sobre:		
		RO	RL	VAT		RO	RL	VAT
Investimentos relacionados com as operações da empresa	18.763	3,1	0,5	0,5	15.861	5,3	0,5	0,6
Programas de Pesquisa, Desenvolvimento e Eficientização - impacto ambiental e tratamento de resíduos	12.436	2,1	0,4	0,4	6.601	2,2	0,2	0,2
Rede Compacta ou Linha Verde	5.642	0,9	0,1	0,2	9.020	3,0	0,3	0,4
Programas de proteção de Fauna e Flora	685	0,1	-	-	240	0,1	-	-
Investimentos em programas e/ou projetos externos	382	0,1	-	-	25	-	-	-
Programa Tributo ao Iguaçu *	71	-	-	-	-	-	-	-
Educação Ambiental e Museu Reg. Iguaçu	311	0,1	-	-	25	-	-	-
Total	19.145	3,2	0,5	0,5	15.886	5,3	0,5	0,6

Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa

() não possui metas
() cumpre de 0 a 50%
() cumpre de 51 a 75%
(X) cumpre de 76 a 100%

() não possui metas
() cumpre de 51 a 75%
() cumpre de 0 a 50%
(X) cumpre de 76 a 100%



(continuação)

	Consolidado			Consolidado		
	2004			2003		
5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL (inclui Compagas)						
Empregados no final do período	6.807			6.347		
Escolaridade dos empregados(as):	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total Superior e extensão universitária	2.408	1.746	662	2.288	1.672	616
Total 2º Grau	3.882	3.340	542	3.529	3.035	494
Total 1º Grau	517	494	23	530	507	23
Faixa etária dos empregados(as):						
Abaixo de 30 anos	831			530		
De 30 até 45 anos (exclusive)	3.741			3.927		
Acima de 45 anos	2.235			1.890		
Admissões durante o período	599			510		
Mulheres que trabalham na empresa	1.227			1.133		
% de Cargos gerenciais ocupados por mulheres						
- em relação ao nº total de mulheres	1,1			1,3		
% de Cargos gerenciais ocupados por mulheres						
- em relação ao nº total de gerentes	7,0			7,5		
Negros(as) que trabalham na empresa	572			536		
% de Cargos gerenciais ocupados por negros(as)						
- em relação ao nº total de negros(as)	1,1			1,0		
% de Cargos gerenciais ocupados por negros(as)						
- em relação ao nº total de gerentes	3,2			2,5		
Portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	289			288		
Dependentes	14.106			13.824		
Estagiários(as)	839			811		
Nº de Terceirizados(as)	2.006			N/D		

6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL

	2004	Metas 2005
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	24,6	24,6
Número total de Acidentes de Trabalho	166	150
 - Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	 direção	 direção
- Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	todos(as) + CIPA	todos(as) + CIPA
- Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	segue as normas da OIT	seguirá as normas da OIT
- A previdência privada contempla:	todos(as) empregados(as)	todos(as) empregados(as)
- A participação dos lucros ou resultados contempla:	todos(as) empregados(as)	todos(as) empregados(as)
- Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	são sugeridos	serão exigidos
- Quanto à participação dos empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	apóia	apoiará



(continuação)

	2004	Metas 2005
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):		
na empresa	152.281	145.236
no Procon	967	N/D
na Justiça	680	N/D
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:		
na empresa	100,0%	100,0%
no Procon	65,0%	N/D
na Justiça	32,2%	N/D
	2004	2003
Distribuição do Valor Adicionado :		
Pessoal	14,5%	17,8%
Governo	63,3%	67,6%
Financiadores	10,9%	7,0%
Acionistas	2,9%	2,0%
Retido	8,4%	5,6%

7 - OUTRAS INFORMAÇÕES

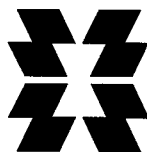
Este Balanço Social contempla dados da Compagas devido a consolidação de seus resultados com a COPEL a partir deste exercício, motivo pelo qual reclassificamos os dados publicados de 2003.

O Programa Eletricidadania computou em 2004, 855 horas dedicadas a trabalhos voluntários.

* O Tributo ao Iguaçu é um programa sócioambiental visando a promoção do desenvolvimento sustentável a partir das iniciativas surgidas das próprias comunidades envolvidas.

A COPEL não utiliza mão-de-obra infantil ou escrava.

Responsável pelas informações: Superintendência de Gestão Contábil / CTGR - tel. 41-3312123



ANEXO C: DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO

Para os exercícios findos em 31 de dezembro de 2004 e de 2003

(Valores expressos em milhares de reais)

	Companhia		Consolidado	
	2004	2003	2004	2003
Receitas				
Venda de energia, serviços e outras receitas	-	-	5.544.325	4.420.223
Vendas canceladas e abatimentos	-	-	(296)	(28)
Provisão para créditos de liquidação duvidosa	-	-	(63.987)	(17.538)
Resultado não operacional	(26)	(38.535)	(6.358)	(20.530)
Total	(26)	(38.535)	5.473.684	4.382.127
(-) Insumos Adquiridos de Terceiros				
Energia elétrica comprada para revenda	-	-	963.883	1.090.392
Encargos de uso da rede elétrica	-	-	311.153	237.603
Material, insumos e serviços de terceiros	4.666	1.833	538.237	467.535
Encargos de capacidade emergencial	-	-	137.243	106.391
Outros insumos	4.055	64.659	167.380	102.384
Total	8.721	66.492	2.117.896	2.004.305
(=) VALOR ADICIONADO BRUTO	(8.747)	(105.027)	3.355.788	2.377.822
(-) Depreciação e amortização	-	-	308.910	296.232
(=) VALOR ADICIONADO LÍQUIDO	(8.747)	(105.027)	3.046.878	2.081.590
(+) Valor Adicionado Transferido				
Receitas financeiras (-) impostos	6.138	17.890	439.459	349.684
Equivalência patrimonial	420.775	313.800	1.685	16.734
Total	426.913	331.690	441.144	366.418
VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	418.166	226.663	3.488.022	2.448.008

Nota: Demonstração em conformidade com a Norma Brasileira de Contabilidade NBC T 3.7 aprovada pela Resol. CFC n.º 1.010, publicada no D.O.U. em 25.01.2005.



Para os exercícios findos em 31 de dezembro de 2004 e de 2003
(Valores expressos em milhares de reais)

(continuação)

	Companhia				Consolidado			
	2004	%	2003	%	2004	%	2003	%
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO :								
Pessoal								
Remunerações	3.300		2.415		346.755		282.399	
Encargos sociais - FGTS	189		181		26.375		21.998	
Auxílio alimentação e educação	-		-		30.443		23.280	
Indenizações e rescisões trabalhistas	-		-		(14.636)		16.931	
Transferências para imobilizado em curso	-		-		(37.728)		(31.722)	
Planos previdenciário e assistencial	86		66		137.566		106.551	
Participação nos resultados	-		-		18.319		16.000	
Total	3.575	0,9	2.662	1,2	507.094	14,5	435.437	17,8
Governo								
Encargos sociais - INSS	574		454		88.739		73.568	
ICMS	-		-		1.175.935		951.723	
PIS	-		-		42.385		37.188	
COFINS	-		-		198.238		161.373	
Taxas regulamentares	-		-		358.489		218.780	
Imposto de Renda e Contribuição Social	5.095		13.621		198.433		95.286	
Tributos e contrib. sociais s/ receitas financeiras	11.740		10.682		23.546		23.861	
Outros Impostos e taxas	8.556		1.021		120.545		93.024	
Total	25.965	6,2	25.778	11,4	2.206.310	63,3	1.654.803	67,6
Financiadores								
Juros e variações monetárias	14.342		27.065		362.628		158.445	
Aluguéis	136		21		16.599		13.778	
Total	14.478	3,5	27.086	11,9	379.227	10,9	172.223	7,0
Acionistas								
Remuneração do capital próprio	96.061		42.584		101.863		48.386	
Participações minoritárias	-		-		21.243		14.408	
Lucros retidos	278.087		128.553		272.285		122.751	
Total	374.148	89,4	171.137	75,5	395.391	11,3	185.545	7,6
	418.166	100,0	226.663	100,0	3.488.022	100,0	2.448.008	100,0
Valor Adicionado (médio) por empregado					535		403	
Taxa de contribuição do patrimônio líquido - %					67,9		50,4	
Taxa de geração de riqueza - %					35,3		26,2	
Taxa de retenção de riqueza - %					8,4		5,6	

As notas explicativas da administração são parte integrante das demonstrações contábeis.



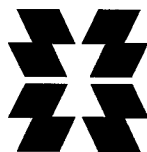
ANEXO D:

BALANÇO PATRIMONIAL

Em 31 de Dezembro de 2004 e de 2003
(Valores expressos em milhares de reais)

ATIVO	Companhia		Consolidado	
	2004	2003	2004	2003
Circulante				
Disponibilidades	3.281	2.530	519.236	362.699
Consumidores e revendedores	-	-	846.144	705.192
Provisão para créditos de liquidação duvidosa	-	-	(85.965)	(51.646)
Serviços executados para terceiros, líquidos	-	-	2.823	878
Dividendos a receber	302.018	189.844	2.886	6.758
Serviços em curso	1.060	1.250	5.621	4.238
Repasse CRC ao Gov. Estado do Paraná	-	-	29.459	123.885
Impostos e contribuições sociais a compensar	9.212	-	49.269	77.126
Almoxarifado	-	-	30.632	27.216
Conta de compensação da "parcela A"	-	-	197.162	59.463
Outros créditos	4.600	3.556	35.810	104.884
	320.171	197.180	1.633.077	1.420.693
Realizável a Longo Prazo				
Consumidores e revendedores	-	-	56.921	73.207
Repasse CRC ao Gov. Estado do Paraná	-	-	1.167.945	912.441
Impostos e contribuições sociais a compensar	133.654	155.270	528.685	655.664
Depósitos judiciais	83.364	74.451	146.662	112.385
Coligadas e controladas	1.147.886	1.338.774	250.402	55.054
Conta de compensação da "parcela A"	-	-	111.246	178.390
Outros créditos	-	1.215	128.342	126.382
	1.364.904	1.569.710	2.390.203	2.113.523
Permanente				
Investimentos	5.062.165	4.771.769	456.707	425.547
Imobilizado				
Em serviço	-	-	5.530.383	5.574.945
Em curso	-	-	594.230	483.246
(-) Obrigações especiais	-	-	(725.448)	(677.523)
	-	-	5.399.165	5.380.668
Diferido	-	-	129	260
	5.062.165	4.771.769	5.856.001	5.806.475
Total do Ativo	6.747.240	6.538.659	9.879.281	9.340.691

As notas explicativas da administração são parte integrante das demonstrações contábeis.



BALANÇO PATRIMONIAL

Em 31 de Dezembro de 2004 e de 2003
(Valores expressos em milhares de reais)

PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO	Companhia		Consolidado	
	2004	2003	2004	2003
Circulante				
Empréstimos e financiamentos	418.735	22.515	514.396	114.665
Debêntures	156.620	157.859	156.620	157.859
Fornecedores	440	485	767.501	403.630
Impostos e contribuições sociais	115.257	123.103	295.613	321.615
Dividendos a pagar	86.306	43.219	91.352	46.287
Folha de pagamento e provisões trabalhistas	81	151	84.427	72.241
Benefício pós-emprego	16	-	124.783	92.173
Taxas regulamentares	-	-	64.135	50.113
Operações com derivativos	-	-	124.629	-
Outras contas a pagar	12	124	24.481	31.109
	777.467	347.456	2.247.937	1.289.692
Exigível a Longo Prazo				
Empréstimos e financiamentos	135.932	594.952	702.868	1.229.730
Debêntures	457.407	506.761	457.407	506.761
Fornecedores	-	-	240.663	272.889
Benefício pós-emprego	-	-	540.587	566.306
Operações com derivativos	-	-	-	33.724
Gás não retirado	-	-	-	53.715
Impostos e contribuições sociais	-	-	78.408	84.967
Coligadas e controladas	-	-	-	5.812
Provisões para contingências	240.117	231.260	428.762	408.304
Taxas regulamentares	-	-	1.588	1.588
	833.456	1.332.973	2.450.283	3.163.796
Participações Minoritárias	-	-	44.744	28.973
Patrimônio Líquido				
Capital social	3.480.000	2.900.000	3.480.000	2.900.000
Reservas de capital	817.293	817.293	817.293	817.293
Reservas de lucros	839.024	1.140.937	839.024	1.140.937
	5.136.317	4.858.230	5.136.317	4.858.230
Total do Passivo e do Patrimônio Líquido	6.747.240	6.538.659	9.879.281	9.340.691

As notas explicativas da administração são parte integrante das demonstrações contábeis.



ANEXO E: DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO

Para os exercícios findos em 31 de Dezembro de 2004 e de 2003
(Valores expressos em milhares de reais)

	Companhia		Consolidado	
	2004	2003	2004	2003
Receita Operacional				
Fornecimento de energia elétrica	-	-	4.605.469	3.736.473
Suprimento de energia elétrica	-	-	445.856	334.157
Disponibilização da rede elétrica	-	-	209.766	112.118
Receita de telecomunicações	-	-	41.434	32.212
Distribuição de gás canalizado	-	-	161.227	140.279
Outras receitas operacionais	-	-	80.573	64.984
	-	-	5.544.325	4.420.223
Deduções da Receita Operacional	-	-	(1.618.551)	(1.325.925)
Receita Operacional Líquida	-	-	3.925.774	3.094.298
Despesa Operacional				
Energia elétrica comprada para revenda	-	-	(963.883)	(1.090.392)
Encargos de uso da rede elétrica	-	-	(289.606)	(219.893)
Transporte de potência de energia elétrica	-	-	(21.547)	(17.710)
Pessoal	(4.063)	(3.050)	(458.267)	(402.454)
Planos previdenciário e assistencial	(86)	(66)	(137.566)	(106.551)
Material	(30)	(78)	(54.462)	(43.827)
Matéria-prima e insumos para produção de energia	-	-	(83.212)	(52.867)
Gás natural e insumos para operação de gás	-	-	(207.948)	(200.153)
Serviços de terceiros	(4.636)	(1.755)	(192.615)	(170.688)
Depreciação e amortização	-	-	(308.910)	(296.232)
Taxas regulamentares	-	-	(358.489)	(218.780)
Outras despesas operacionais	(4.191)	(64.680)	(247.966)	(133.700)
	(13.006)	(69.629)	(3.324.471)	(2.953.247)
Resultado das Atividades	(13.006)	(69.629)	601.303	141.051
Resultado de Participações Societárias	420.775	313.800	1.685	16.734
Resultado Financeiro				
Receitas financeiras	(5.601)	7.207	415.913	325.823
Despesas financeiras	(22.899)	(28.085)	(418.719)	(182.247)
	(28.500)	(20.878)	(2.806)	143.576
Lucro Operacional	379.269	223.293	600.182	301.361
Resultado Não Operacional	(26)	(38.535)	(6.358)	(20.530)
Lucro antes do Imp. Renda e Contr. Social	379.243	184.758	593.824	280.831
Imposto de Renda e Contribuição Social				
Imposto de renda	(6.367)	(10.009)	(147.877)	(69.735)
Contribuição social	1.272	(3.612)	(50.556)	(25.551)
	(5.095)	(13.621)	(198.433)	(95.286)
Lucro Líquido do Exercício antes das Participações Minoritárias	374.148	171.137	395.391	185.545
Participações Minoritárias	-	-	(21.243)	(14.408)
Lucro Líquido do Exercício	374.148	171.137	374.148	171.137
Lucro Líquido por Lote de Mil Ações	1,3672	0,6254	1,3672	0,6254

As notas explicativas da administração são parte integrante das demonstrações contábeis.

ANEXO F: AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL**RESOLUÇÃO Nº 444, DE 26 DE OUTUBRO DE 2001**

Institui o Manual de Contabilidade do Serviço Público de Energia Elétrica, englobando o Plano de Contas revisado, com instruções contábeis e roteiro para elaboração e divulgação de informações econômicas e financeiras.

(*) Vide alterações e inclusões no final do texto.

O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL, no uso de suas atribuições regimentais, de acordo com deliberação da Diretoria, tendo em vista o disposto no art. 2º da Lei nº 9.427, de 26 de dezembro de 1996, nos incisos IV, XIV, XV e XXXVII do art. 4º, Anexo I, do Decreto nº 2.335, de 6 de outubro de 1997, o que consta do Processo nº 48500.002410/01-07, e considerando que:

o atual Plano de Contas do Serviço Público de Energia Elétrica, estabelecido pela Resolução Aneel nº 1, de 24 de dezembro de 1997, requer atualização em face das alterações na legislação em geral e nos regulamentos do serviço público de energia elétrica;

os agentes do serviço público de energia elétrica têm apresentado sugestões que visam a harmonização das práticas contábeis adotadas pelas diversas entidades que as orientam, tais como a Comissão de Valores Mobiliários – CVM, o Conselho Federal de Contabilidade – CFC, o IBRACON – Instituto dos Auditores Independentes do Brasil e o International Accounting Standards Committee – IASC; e

a proposta final da Superintendência de Fiscalização Econômica e Financeira – SFF, que promoveu a consolidação e melhoria do Plano de Contas, recomenda a criação de um Manual de Contabilidade do Serviço Público de Energia Elétrica - MCSPE, englobando o Plano de Contas revisado, inclusive com acréscimo de instruções contábeis e roteiro para elaboração e divulgação de informações econômicas e financeiras, bem como de responsabilidade social, resolve:

Art. 1º Instituir o Manual de Contabilidade do Serviço Público de Energia Elétrica – MCSPE, a ser utilizado a partir de 1º de janeiro de 2002, obrigatoriamente, pelas concessionárias e permissionárias do serviço público de energia elétrica e, opcionalmente, pelos produtores independentes e autorizados.

§ 1º Os produtores independentes deverão adotar as mesmas taxas de reintegração estabelecidas para as concessionárias, conforme definido no MCSPE.

§ 2º No caso dos produtores independentes e autoprodutores com bens e instalações passíveis de reversão à União, o cadastramento e controle desses ativos deverá observar os mesmos procedimentos definidos para as concessionárias do serviço público de energia elétrica, conforme regulamentação específica.

Art. 2º O Manual de Contabilidade aprovado por esta Resolução está disponível na Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL, no endereço SGAN Quadra 603, Módulos I e J – CEP 70830-030 em Brasília – DF e no endereço eletrônico www.aneel.gov.br, e, adicionalmente, será encaminhado

formalmente a todas as concessionárias e permissionárias do serviço público de energia elétrica, bem como aos produtores independentes.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ MÁRIO MIRANDA ABDO

Publicado no D.O de 29.10.2001, seção 1, p. 139, v. 138, n. 207.

Este texto não substitui o publicado no D.O de 29.10.2001.

(*) Aprovada a inclusão de alterações no Manual, pela RES ANEEL 668 de 26.12.2001, D.O de 27.12.2001, seção 1, p. 184, v. 138, n. 245.

1. Base de cálculo	2004 Valor (mil reais)			2003 Valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)						
Resultado operacional (RO)						
Folha de pagamento bruta (FPB)						
2. Indicadores sociais internos	Valor (mil R\$)	%Sobre FPB	%Sobre RL	Valor (mil R\$)	%Sobre FPB	%Sobre RL
Alimentação						
Encargos sociais compulsórios						
Previdência privada						
Saúde						
Segurança e medicina no trabalho						
Educação						
Cultura						
Capacitação e desenvolvimento profissional						
Creches ou auxílio-creche						
Participação nos lucros ou resultados						
Outros						
Total - Indicadores sociais internos						
3. Indicadores sociais externos	Valor (mil R\$)	%Sobre RO	%Sobre RL	Valor (mil R\$)	%Sobre RO	%Sobre RL
Educação						
Cultura						
Saúde e saneamento						
Esporte						
Combate à fome e segurança alimentar						
Outros						
Total das contribuições para a sociedade						
Tributos (excluídos encargos sociais)						
Total - Indicadores sociais externos						
4. Indicadores ambientais	Valor (mil R\$)	%Sobre RO	%Sobre RL	Valor (mil R\$)	%Sobre RO	%Sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa						
Investimentos em programas e/ou projetos externos						
Total dos investimentos em meio ambiente						
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	() não possui metas	() cumpre de 51 a 75%	() não possui metas	() não possui metas	() cumpre de 51 a 75%	() não possui metas
	() cumpre de 0 a 50%	() cumpre de 76 a 100%	() cumpre de 0 a 50%	() cumpre de 0 a 50%	() cumpre de 76 a 100%	() cumpre de 76 a 100%
5. Indicadores do corpo funcional						
Nº de empregados(as) ao final do período						
Nº de admissões durante o período						
Nº de empregados(as) terceirizados(as)						
Nº de estagiários(as)						
Nº de empregados(as) acima de 45 anos						
Nº de mulheres que trabalham na empresa						
% de cargos de chefia ocupados por mulheres						
Nº de negros(as) que trabalham na empresa						
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)						
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais						
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2004			Metas 2005		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa						
Número total de acidentes de trabalho						
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() todos(as) empregados(as) + Cipa	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() todos(as) empregados(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	() não se envolve	() segue as normas da OIT	() incentiva e segue a OIT	() não se envolverá	() seguirá as normas da OIT	() incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() não são considerados	() são sugeridos	() são exigidos	() não serão considerados	() serão sugeridos	() serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	() apóia	() organiza e incentiva	() não se envolverá	() apoiará	() organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas solucionadas:	na empresa _____ %	no Procon _____ %	na Justiça _____ %	na empresa _____ %	no Procon _____ %	na Justiça _____ %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2004:			Em 2003:		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	_____ % governo	_____ % colaboradores(as)		_____ % governo	_____ % colaboradores(as)	
	_____ % acionistas	_____ % terceiros	_____ % retido	_____ % acionistas	_____ % terceiros	_____ % retido
7. Outras informações						

Realização	Este Balanço Social (BS) deve apresentar os projetos e as ações sociais e ambientais efetivamente realizados pela empresa Sugestão: este BS deve ser o resultado de amplo processo participativo que envolva a comunidade interna e externa
Publicação	Este BS deve ser apresentado como complemento em outros tipos de demonstrações financeiras e socioambientais; publicado isoladamente em jornais e revistas; amplamente divulgado entre funcionários(as), clientes, fornecedores e a sociedade. Pode ser acompanhado de outros itens e de informações qualitativas (textos e fotos) que a empresa julgue necessários
Selo "Balanço Social Ibase/Betinho"	A empresa que realizar e publicar o seu balanço social, utilizando este modelo mínimo sugerido pelo Ibase, pode receber o direito de utilizar o Selo Balanço Social Ibase/Betinho nos seus documentos, relatórios, papelaria, produtos, embalagens, site etc. Mais informações e normas: www.balancosocial.org.br RESTRIÇÕES: o Selo Ibase/Betinho NÃO será fornecido às empresas de cigarro/fumo/tabaco, armas de fogo/munições, bebidas alcoólicas ou que estejam envolvidas em denúncias e/ou processos judiciais relativos à exploração de trabalho infantil e/ou qualquer forma de trabalho forçado e à prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente
1. Base de cálculo	Itens incluídos
Receita líquida	Receita bruta excluída dos impostos, contribuições, devoluções, abatimentos e descontos comerciais
Resultado operacional	Este se encontra entre o Lucro Bruto e o LAIR (Lucro Antes do Imposto de Renda), ou seja, antes das receitas e despesas não operacionais
Folha de pagamento bruta	Somatório de remuneração (salários, gratificações, comissões e abonos), 13º salário, férias e encargos sociais compulsórios (INSS, FGTS e contribuição social)
2. Indicadores sociais internos	
Alimentação	Gastos com restaurante, vale-refeição, lanches, cestas básicas e outros relacionados à alimentação de empregados(as)
Previdência privada	Planos especiais de aposentadoria, fundações previdenciárias, complementações de benefícios a aposentados(as) e seus dependentes
Saúde	Plano de saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programas de qualidade de vida e outros gastos com saúde, inclusive de aposentados(as)
Educação	Gastos com ensino regular em todos os níveis, reembolso de educação, bolsas, assinaturas de revistas, gastos com biblioteca (excluído pessoal) e outros gastos com educação
Cultura	Gastos com eventos e manifestações artísticas e culturais (música, teatro, cinema, literatura e outras artes)
Capacitação e desenvolvimento profissional	Recursos investidos em treinamentos, cursos, estágios (excluído os salários) e gastos voltados especificamente para capacitação relacionada com a atividade desenvolvida por empregados(as)
Creches ou auxílio-creche	Creche no local ou auxílio-creche a empregados(as)
Participação nos lucros ou resultados	Participações que não caracterizem complemento de salários
Outros benefícios	Seguros (parcela paga pela empresa), empréstimos (só o custo), gastos com atividades recreativas, transportes, moradia e outros benefícios oferecidos a empregados(as) podem ser aqui enumerados
3. Indicadores sociais externos	
Total das contribuições para a sociedade	Somatório dos investimentos na comunidade que aparecem discriminados Os itens na tabela aparecem como indicação de setores importantes onde a empresa deve investir (como habitação, creche, lazer e diversão, por exemplo). Porém podem aparecer aqui somente os investimentos focais que a empresa realiza regularmente
Tributos (excluídos encargos sociais)	Impostos, contribuições e taxas federais, estaduais e municipais
4. Indicadores ambientais	
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	Investimentos, monitoramento da qualidade dos resíduos/efluentes, despoluição, gastos com a introdução de métodos não-poluentes, auditorias ambientais, programas de educação ambiental para os(as) funcionários(as) e outros gastos com o objetivo de incrementar e buscar o melhoramento contínuo da qualidade ambiental na produção/operação da empresa
Investimentos em programas/projetos externos	Despoluição, conservação de recursos ambientais, campanhas ecológicas e educação socioambiental para a comunidade externa e para a sociedade em geral
Metas anuais	Resultado médio percentual alcançado pela empresa no cumprimento de metas ambientais estabelecidas pela própria corporação, por organizações da sociedade civil e/ou por parâmetros internacionais como o Global Reporting Initiative (GRI)
5. Indicadores do corpo funcional	
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	Considerar como trabalhadores(as) negros(as) o somatório de indivíduos classificados/autodeclarados como de pele preta e parda (conforme a RAIS)
6. Informações relevantes	
Relação entre a maior e a menor remuneração	Resultado absoluto da divisão da maior remuneração pela menor
Número total de acidentes de trabalho	Todos os acidentes de trabalho registrados durante o ano
Normas	Conforme as Convenções 87, 98, 135 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os itens da norma Social Accountability 8000 (SA 8000)
Valor adicionado	Mais informações: www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=9&sid=13
7. Outras informações	
	Outras informações importantes quanto ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência. Critério 3 para as empresas que solicitarem o Selo Balanço Social Ibase/Betinho.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA. **Resolução n. 444 de 26 de outubro de 2001**. Institui o manual de contabilidade do serviço público de energia elétrica, englobando o plano de contas revisado, com instruções contábeis e roteiro para elaboração e divulgação de informações econômicas e financeiras. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 29 de outubro de 2001. Sép. 1, p. 139, v. 138, n. 207.

ARAÚJO, Francisco José. **Auditando o Balanço Social**. RBC Revista Brasileira de Contabilidade do Conselho Federal de Contabilidade, ano 32, n.º 140, 2º bimestre.2003. p. 83-89.

ASHLEY, Patrícia Almeida. et al. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRANDT, Valnir A. **Ética e responsabilidade social**. Revista do CRCPR, ano 27, n.º 133, 2º quadrimestre.2002. p. 29-34. 2002

COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA – COPEL. **Relatório Anual 2004**. Curitiba, 2005.

DE LUCA, Márcia Martins Mendes. **Responsabilidade social – um diferencial competitivo para as empresas**. RBC Revista Brasileira de Contabilidade do Conselho Federal de Contabilidade, ano 34, n.º 152, 2º bimestre.2005. p. 25-33.

DIEESE – Estudos e Pesquisas. **Mapa da população negra no mercado de trabalho**. Boletim Janeiro de 2004. Disponível em: <http://www.dieese.org.br.html>. Acesso em: 28 jun. 2005.

ÉBOLI, Carla. **Balanço social pode atrair novos negócios**. Gazeta Mercantil, 29/05/02. Disponível em: http://www.idis.org.br/midia/balanco_social.html. Acesso em: 09 jun. 2005.

FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

GOMES, Adriano. **Valor adicionado**. 2001. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/newart>. Acesso em: 02 mai. 2005.

GONÇALVES, Ernesto Lima. **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980.

_____. **Brasil, algumas lições importantes**. Disponível em: <http://www.fides.org.br/balancosocial.brasil.htm>. Acesso em: 12 mai. 2005.

HERZOG, Ana Luiza. **Parcerias: Algo em comum**. Exame edição especial: guia de boa cidadania corporativa, São Paulo, n.º 781, p. 6-7, 2002.

IBASE. Balanço Social. **Modelo 2004 para empresas**. Disponível em: <http://www.ibase.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>. Acesso em 26 ago. 2005.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; GELBCKE, Ernesto Rubens. FIEP/CAFI Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. **Manual de contabilidade das sociedades por ações**. USP. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

KROETZ, César Eduardo Stevens. **Auditoria do Balanço Social**. RBC Revista Brasileira de Contabilidade do Conselho Federal de Contabilidade, ano 28, n.º 116, 2º bimestre.1999. p. 22.

LAGE, Janaina. **Mulheres estudam mais, mas ganham 30% menos que homens**. 24/02/2005. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro>. Acesso em: 14 jul.2005.

MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARION, José Carlos; SANTOS, Márcia Carvalho dos. **O perfil do futuro profissional e sua responsabilidade social**. Revista do CRCPR, ano 26, n.º 129, 1º quadrimestre.2001. p. 10-16.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Responsabilidade social & cidadania empresarial: A Administração do Terceiro Setor**. 2 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MULLER, Aderbal N.; BRUSTOLIN JÚNIOR, Clorival. **Contabilidade: Profissão Completa**. Revista do CRCPR, ano 25, n.º 125, Outubro.1999. p. 17-23.

NEVES, Silvério das; VICECONTI, Paulo Eduardo V. **Contabilidade avançada e análise das demonstrações financeiras**. 9 ed. São Paulo: Frase, 2000.

SANTOS, Ariovaldo. **Demonstração do valor adicionado: como elaborar e analisar a DVA**. São Paulo: Atlas, 2003.

SUCUPIRA, João. **Publique seu balanço social**. Disponível em: <http://www.balancosocial.org.br/ibase.html>. Acesso em: 28 mai. 2005.

_____. **Transparência no balanço social**. Gazeta Mercantil, 18/02/2002. Disponível em: <http://www.ibase.br/paginas/transparencia.html>. Acesso em: 28 mai. 2005.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Balanço social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações**. São Paulo: Atlas, 2001.

TORRES, Ciro. **Um pouco da história do balanço social**. Publicada em 28/06/2003. Disponível em: <http://www.balancosocial.org.br.html>. Acesso em: 28 mai. 2005.

VASSALLO, Claudia. **Projetos Sociais 2002**. Exame edição especial: guia de boa cidadania corporativa, São Paulo, n.º 781, p. 66-209. 2002.